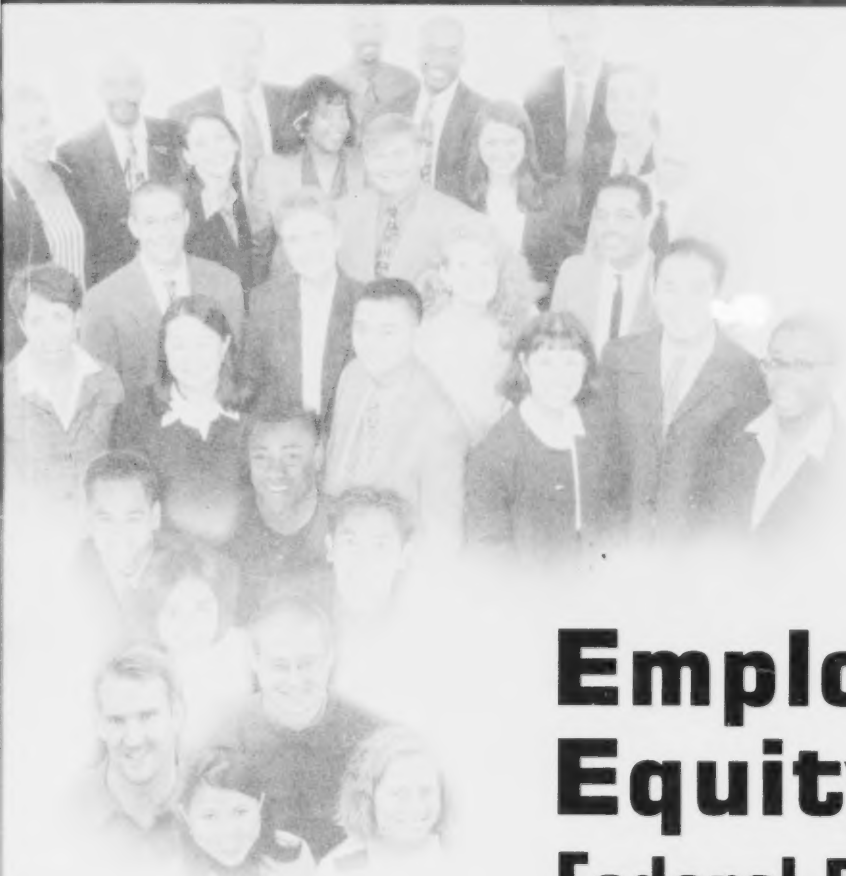




Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

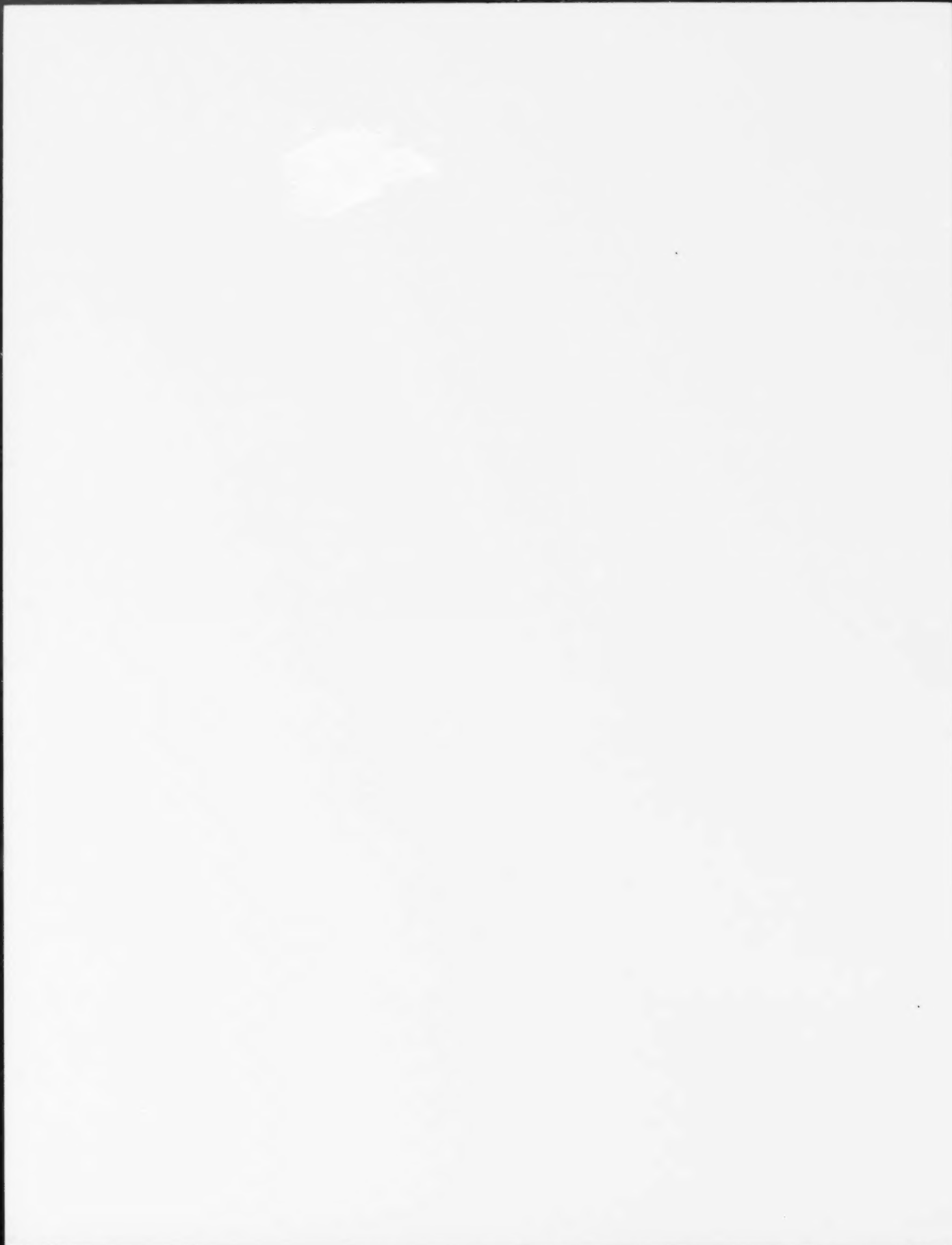


Employment Equity in the **Federal Public Service**

2002-03



Canada



ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

**Employment
Equity** in the
Federal Public Service
2002-03



Also available in alternative formats

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2004

Catalogue No. BT1-9/2003

ISBN 0-662-67867-2

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:

<http://www.tbs-sct.gc.ca/>



President's Message

Since the first annual report on employment equity was tabled in Parliament ten years ago, the face of the Public Service of Canada has changed a great deal. Today's public service is a far better reflection of the diversity of the people who make up this country.

While there has been real progress, especially for women, Aboriginal people and persons with disabilities, there is still much to be done to recruit more members of visible minorities into our ranks. If the public service, as a national institution, is to truly reflect the diversity of Canada where everyone has the opportunity to contribute fully to improving our society, we must focus our efforts to achieve the objectives we have set out in our action plan — *Embracing Change*.

It is by drawing on the talents, experiences and points of view of an increasingly diverse workforce that the public service will be able to provide better quality programs and services that more effectively address the needs of all Canadians.

This report reaffirms our commitment to employment equity. Our action plan is a tangible measure of our desire to include everyone. It is also an opportunity to identify some of the challenges we face and how we will meet them, while highlighting our achievements within the public service as we strive to become a more representative and inclusive institution.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Coderre', with a stylized flourish at the end.

The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

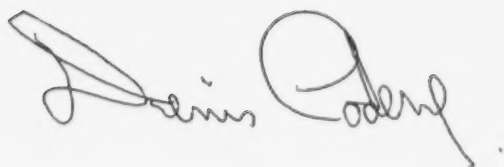
2004

Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2002-03 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denis Coderre". The signature is fluid and cursive, with a large initial "D" and "C".

The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

2004

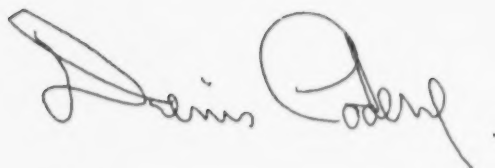


Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2002–03 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denis Coderre". The signature is fluid and cursive, with a large initial "D" and "C".

The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

2004



Table of Contents

President's Message	i
Speaker of the Senate	iii
Speaker of the House of Commons	v
Introduction	1
What's in the Report?	3
Chapter 1	
Adding it all up: What the Numbers Show	5
2002-03 Statistical Highlights	5
Overall Representation	12
Gender	13
Employment Type	14
Age	17
Departments and Agencies	19
Geographic Location	21
Salary	22
Hirings	23
Promotions	24
Separations	25
Technical Notes	26
Federal Public Service	26
Report Coverage	26
Terminology	28
Tables	30

Chapter 2

Embracing Change:

Promise and the Potential for Progress	51
I. Setting the Benchmarks	52
II. Helping Achieve the Benchmarks	53
III. Changing Corporate Culture	54
IV. Providing for Implementation and Accountability	55
V. External Advice and Independent Review	56
VI. Providing for Incremental Financial Resources	56
Embracing Change Through Leadership	58

Chapter 3

Factors Critical to Success in Building a Representative

Public Service	60
Accountability	61
Cultural Change	62
Integration of Employment Equity into Business Practices	64
Partnership	65
Employment Equity Committees	65
Recognizing Strong Contributions	71
Other Awards	72
Employment Equity Policy Review	73
Assessing Inclusiveness — the 2002 Public Service	
Employee Survey	74
Audits by the Canadian Human Rights Commission	75
Modernization of Human Resources Management	76
Review of the <i>Employment Equity Act</i>	77

Conclusion:

A Look Ahead to 2003-04	78
-------------------------------	----

Introduction

Ten years have passed since the first annual report on employment equity in the federal Public Service was submitted to Parliament. The ensuing decade has seen considerable progress in the representation and participation of the four groups designated under the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities. This progress can be seen in all areas and at every level of the federal Public Service. This year was no exception.

The 2002–03 fiscal year also marks a renewed commitment to the principles of employment equity and the goal of making the Public Service of Canada a truly representative and inclusive national institution. The commitment to these goals was reiterated in the 2002 Speech from the Throne. Acknowledging that Canadians want their government to be open, accountable and responsive to their diverse and changing needs, the Speech from the Throne signalled that the government would introduce “long-awaited reforms for the Public Service to ensure that it can attract the diverse talent it needs to continue to serve Canadians well.”

The Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet reinforced this direction. “The innovation agenda

requires creative, innovative ideas to achieve excellence in policies and services,” he said. “One avenue for achieving this excellence,” he added, “is to promote a greater diversity of backgrounds, linguistic and ethnic heritage among our employees. We must, therefore, strive to be representative of the Canadian population.” The Clerk further established diversity and the Embracing Change Initiative as one of the strategic priorities for the Public Service in the 2002–03 fiscal year, a move that was repeated for 2003–04.

This report on employment equity in the federal Public Service confirms that the Public Service of Canada is bringing about the changes needed to build a representative workforce with the capacity to provide excellent service to a diverse Canadian population. Some may question the pace of change. Few can question that it is occurring, however. Over the past year, the federal Public Service has been identifying and responding to new challenges and increasing efforts to attain its representation goals and create a more inclusive culture. Neither the commitment nor the effort has waned. Increasingly, in departments and agencies across the federal Public Service, employment equity is being viewed not only as a standard to achieve but as a standard to emulate.

The 2002–03 fiscal year was also about increasing momentum, about building on the significant improvements of the past decade in the representation and participation of the four employment equity designated groups. While there can be no doubt that progress is being made, it is not enough. Over the past year, it also became clear that much more must be done if Canada's diversity is to be fully reflected at every level and in all departments and agencies of the Public Service.

In 2002–03, the Public Service strengthened its commitment to employment equity by

- ▶ fostering government-wide commitment — at the highest levels — to the goals of representativeness and inclusion;
- ▶ responding to challenges — identifying and addressing horizontal challenges to the achievement of full employment equity, such as scepticism, backlash and misunderstanding the goals or obligations; and
- ▶ achieving results — recording concrete gains in implementing employment equity and in meeting identified targets and challenges.

On June 3, 2002, the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* took effect — strong evidence of the commitment and action to

support inclusion by design and the full participation of persons with disabilities in the Public Service, whether as candidates for employment or as employees.

Over the past year, the Public Service of Canada continued to implement the Embracing Change Action Plan. In response to the findings and recommendations in the *Embracing Change: Stocktaking Exercise Report*, the Public Service moved to increase the accountability of hiring managers and equip them with the tools and resources necessary to ensure progress on Embracing Change.

The Government of Canada responded positively to recommendations put forward by the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, which reviewed the *Employment Equity Act*. In its report entitled *Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the Employment Equity Act*, tabled in Parliament on June 14, 2002, the Committee recognized the continuing need for employment equity legislation. It further recommended a strengthening of accountability mechanisms, raising awareness of the benefits of employment equity, and the provision of support to employers and employees in the creation and maintenance of a diverse workforce.

The introduction of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act* (PSMA), in the past fiscal year was a major confirmation of the Government of Canada's intent, as stated in the 2001 Speech from the Throne, to make the reforms necessary to "ensure that the Public Service is innovative, dynamic and reflective of the diversity of the country [and] able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century."

While Bill C-25 is distinct and separate from the *Employment Equity Act*, it does address employment equity in the federal Public Service. In so doing, it acknowledges that modernization entails more than simply streamlining processes such as recruitment, staffing, career mobility and accountability. Building on this, the culture of modernization must recognize that Canada continues to gain from a public service that is representative of the country's diversity. It must be a means of addressing the future needs of the Public Service and transforming this institution into an exemplary workplace in which designated group members are afforded opportunities to fully participate at all levels and in recognition of their skills and qualifications as well as the concept of merit.

The commitment, response to challenges, and tangible results all made employment equity and

diversity goals less elusive and they will continue to guide efforts in the years ahead.

What's in the Report?

As required under the *Employment Equity Act* (1995), **Chapter One** provides a statistical portrait of employment equity for the April 1, 2002, to March 31, 2003, reporting period. In addition to highlighting improvements in representation, hiring, promotion and retention of people in the employment equity designated groups, Chapter One also provides an overview of historical data going back to 1992-93, the year the first annual report on employment equity was tabled in Parliament. This information not only helps track our progress but it also clearly illustrates the gains made over the past decade. For ease of reference and tracking, the tabular information in this chapter has been presented in a consistent manner over the years.

Chapter Two focusses on the Embracing Change Action Plan, which was endorsed by the Government of Canada in 2000 to address the persistent under-representation and to improve the participation of visible minorities in the federal Public Service. Specifically, this chapter examines the response to recommendations and suggestions put forward in the

mid-term *Embracing Change: Stocktaking Exercise Report*.

The Report found widespread commitment — at the highest levels of the federal Public Service — to the principles and goals set out in the Action Plan. That commitment is evident in the scores of initiatives and actions undertaken in support of *Embracing Change* in the past year. Despite pockets of success, however, progress against the benchmarks is not yet system-wide, and the Public Service as a whole is far from meeting the quantitative goals established in the Action Plan.

Chapter Three examines the factors that have contributed to concrete successes during 2002–03: accountability, cultural change, integration of employment equity into business practices, and partnership. This year, there has been a marked increase in the use of accountability mechanisms, such as

performance agreements that include progress against employment equity goals, and a general willingness to embrace cultural change.

Departments and agencies continued updating their human resources strategies and integrating employment equity into day-to-day business practices. As well, many partnerships between departments and agencies and private sector organizations were strengthened. This resulted in the exchange of ideas and expertise and sharing of successful practices, which helped the Public Service determine the most effective ways to become more representative and inclusive.

Finally, as in previous years, the report concludes with a look ahead to 2003–04 because it is just as important to know where we are going as it is to know where we are and how we got there.

Chapter 1

Adding it all up: What the Numbers Show

The statistical evidence confirms that the situation for members of the designated groups improved in 2002–03, as it has since the first report on employment equity was released a decade ago. Overall representation of all four groups increased. Recruitment for three of the designated groups — women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group — exceeded their overall workforce availability (see the Technical Notes at the end of this chapter). There was

also continuing progress in the promotion of members of all four designated groups within the federal Public Service.

A key occurrence in 2002–03 was the release of 2001 Census data by Statistics Canada. These statistics clearly illustrate the increasing diversity of Canada's population. For example, Census figures show that visible minorities and Aboriginal peoples now make up 13.4 per cent and 3.3 per cent of the Canadian population respectively, compared with 11.2 per cent and 2.6 per cent following the 1996 Census. Similar increases in workforce availability estimates are anticipated.

2002–03 Statistical Highlights

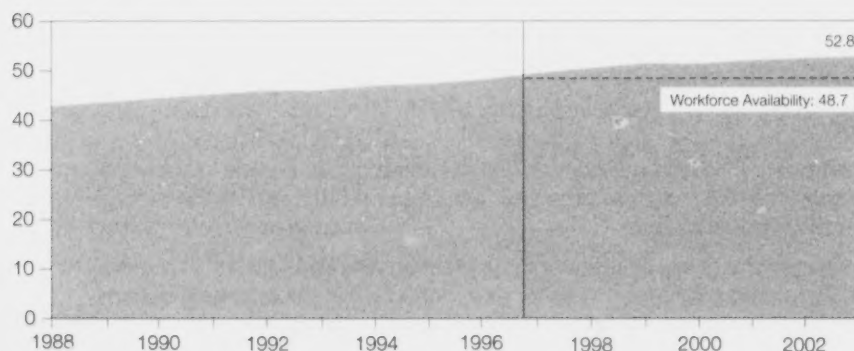
Women

- Women now make up 52.8 per cent of all federal public service employees, up marginally from 52.5 per cent the year before but more than five percentage points higher than a decade ago.
- The number of women in indeterminate positions increased from 51.2 per cent to 51.9 per cent over the past fiscal year, continuing a decade-long pattern of increases.
- Women made up 59.3 per cent of term employees, down slightly from the previous year.
- Slightly more than one-third (34.3 per cent) of seasonal employees were women.
- The percentage of women who are also members of another designated group (for example, visible minority women) has increased steadily since 1999–2000 and now stands at 17.4 per cent.
- Representation of women in the Executive category increased to 33.8 per cent, up from 32.0 per cent the year before and 30.0 per cent two years ago. A decade ago, women comprised 17.6 per cent of executives.
- Representation of women in the Scientific and Professional category rose from 38.9 per cent to 40.3 per cent. A decade ago, women made up 28.3 per cent of this category.

Women (cont'd)

- As has been the case in previous years, more than half of all hires (55.9 per cent) and indeterminate employees among new hires (51.9 per cent) were women in 2002-03.
- Over half of all persons hired into the Scientific and Professional category (51.7 per cent) were women, an increase of 2.7 percentage points from last year. Although it remains the major point of entry, the proportion of women (4 in 10) entering the federal Public Service through the Administrative Support category continues to show slight declines.
- Women received approximately 6 out of 10 promotions, a level reached several years ago.
- Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) continued to employ the highest proportion of women (77.3 per cent).
- Just over 4 in 10 women (44.0 per cent) in the federal Public Service work in the National Capital Region, while a little more than one-third of all public service employees working outside of Canada are women.
- Over half (53.7 per cent) of separations from the federal Public Service were women, a total of 6,197 employees. Of these, 6 in 10 were term employees.

Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2003 (%)

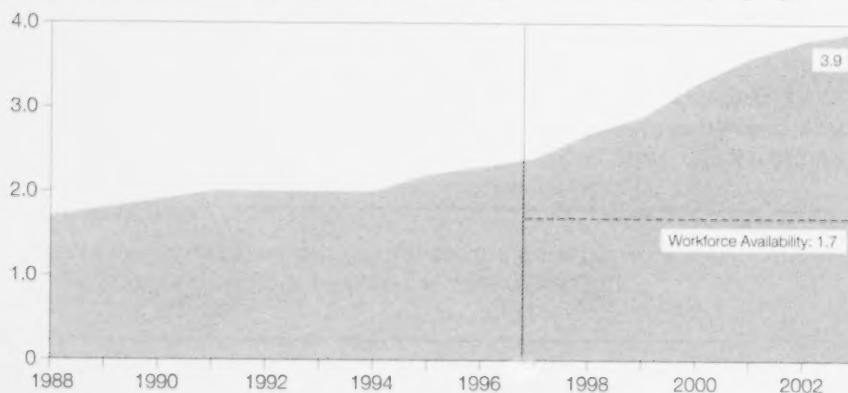


Aboriginal Peoples

- Aboriginal peoples accounted for 3.9 per cent of the federal public service workforce in 2002–03, up marginally from 3.8 per cent the year before.
- The hiring of Aboriginal peoples held steady at 4.5 per cent of all new hires into the federal Public Service.
- New Aboriginal employees continued to enter the federal Public Service primarily through the Administrative Support (33.4 per cent) or the Administration and Foreign Service categories (27.7 per cent), both decreases from the previous year.
- The highest proportion of Aboriginal employees is in the Administration and Foreign Service category (41.9 per cent), followed by Administrative Support (25.1 per cent).
- The hiring of Aboriginal peoples as indeterminate employees continued to show improvement; it is now at 38.5 per cent, compared to 34.0 per cent the year before and 24.3 per cent two years ago.
- Most Aboriginal employees (7 in 10) work outside the National Capital Region; this is unchanged from previous years.
- There was no change in the proportion of promotions received by Aboriginal employees (4.1 per cent).
- Over half (58.6 per cent) of the promotions of Aboriginal employees occurred in or to the Administration and Foreign Service category, an increase of 7.4 percentage points from a year ago.
- Almost 40 per cent of the 572 Aboriginal peoples who left the federal Public Service in 2002–03 were indeterminate employees, a slight increase from a year ago.
- The largest number of Aboriginal employees (1,144) worked at Indian and Northern Affairs Canada (INAC), 17.8 per cent of the entire Aboriginal population in the federal Public Service. This proportion is down slightly compared to last year when INAC employed 18.7 per cent of Aboriginal employees.

Figure 2

Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2003 (%)



Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities in the federal Public Service was 5.6 per cent, up from 5.3 per cent a year ago and 5.1 per cent two years ago.
- There was a slight increase in the percentage of indeterminate employees who are persons with disabilities, now at 5.9 per cent.
- Almost 30 per cent of persons with disabilities entering the Public Service were hired as indeterminate employees, compared to approximately 27 per cent last year and 21 per cent a year earlier.
- The Administrative Support (40.2 per cent) and Administration and Foreign Service categories (34.8 per cent) continue to be principal points of entry for persons with disabilities.
- Employees with disabilities received 4.9 per cent of all promotions, approximately the same as the last two years.
- Close to 60 per cent of persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, roughly the same level as last year.
- Of the large departments, Veterans Affairs Canada employed the highest proportion of individuals with disabilities, 8.8 per cent, surpassing Human Resources Development Canada (HRDC), which remained at 7.9 per cent.

Figure 3

Representation of Persons with Disabilities, 1988 to 2003 (%)



Persons in a Visible Minority Group

- Persons in a visible minority group represent 7.4 per cent of the federal public service workforce, compared to 6.8 per cent a year ago.
- There was a slight increase in the proportion of persons in a visible minority group who were indeterminate employees, now at 83.8 per cent.
- Similar to 2001-02, the highest proportion of persons in a visible minority group was in the Administration and Foreign Service category (41.1 per cent) and in the Administrative Support category (22.7 per cent), the latter just slightly higher than the Scientific and Professional category (21.8 per cent). Some 60 per cent of visible minorities in the Scientific and Professional category were employed in the Economics, Sociology and Statistics; Engineering and Land Survey; Scientific Research; and Law categories.
- Just under 45 per cent of all employees in a visible minority group work in the National Capital Region, up slightly from last year. Except for Aboriginal peoples, this is roughly the same as for the other designated groups.
- Of all new hires, 9.5 per cent were persons in a visible minority group, down from 10.0 per cent the year before.
- Of all new indeterminate hires, 11.2 per cent were members of a visible minority group, down from 12.3 per cent a year earlier.
- Visible minority employees entered the Public Service primarily through the Administration and Foreign Service category (35.5 per cent), the Administrative Support category (30.0 per cent), and the Scientific and Professional category (19.5 per cent).
- Employees in a visible minority group received 9.4 per cent of all promotions, up from 7.7 per cent last year.
- Persons in a visible minority group accounted for 5.2 per cent of separations by indeterminate employees, down slightly from the year before, and 7.7 per cent of term separations, up from 2001-02.
- Two-thirds (67.1 per cent) of visible minority employees separating from the Public Service were term employees, an increase of 2.8 percentage points from a year ago.
- Among large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada (14 per cent, up from 13.6 per cent) and Health Canada (12 per cent, up from 11.4 per cent) again employed the highest proportions of persons in a visible minority group. The Immigration and Refugee Board had the highest percentage (21.9 per cent) among all departments with 100 or more employees.
- The number of visible minority employees in the Executive category increased to 177 (4.2 per cent) from 148 (3.8 per cent) a year ago.

Figure 4

Representation of Persons in a Visible Minority group,
1988 to 2003 (%)

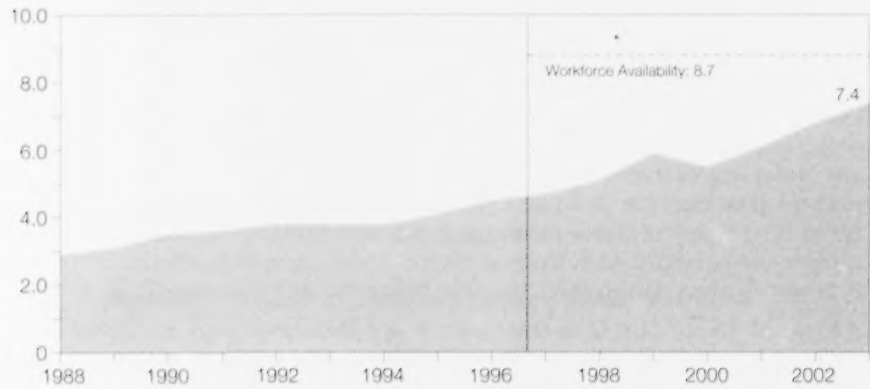


Figure 5

Hiring and Promotion of Women, 1988 and 1996 to 2003 (%)

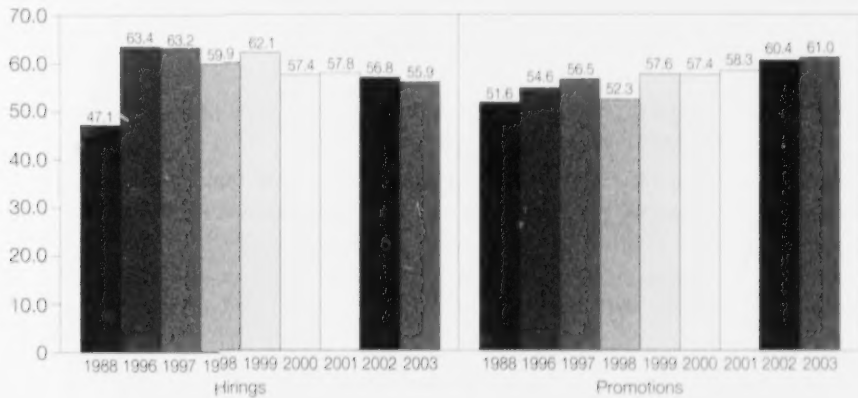


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples,
1988 and 1996 to 2003 (%)

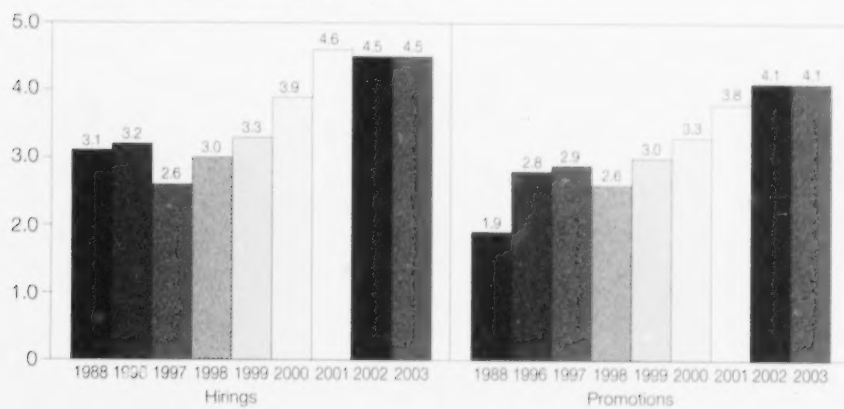


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities,
1988 and 1996 to 2003 (%)

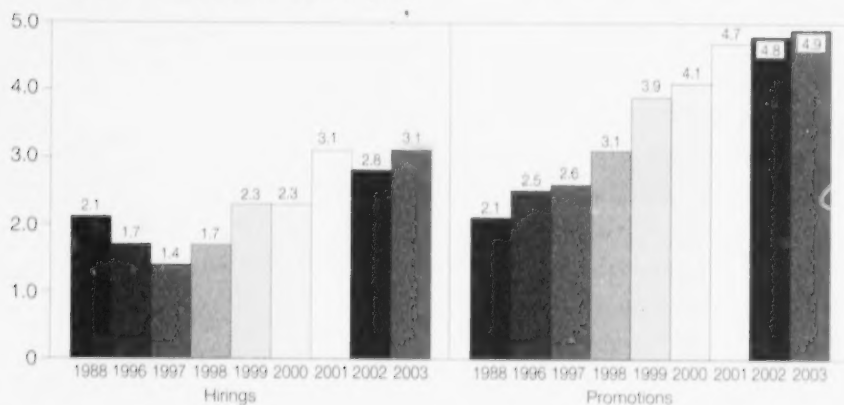
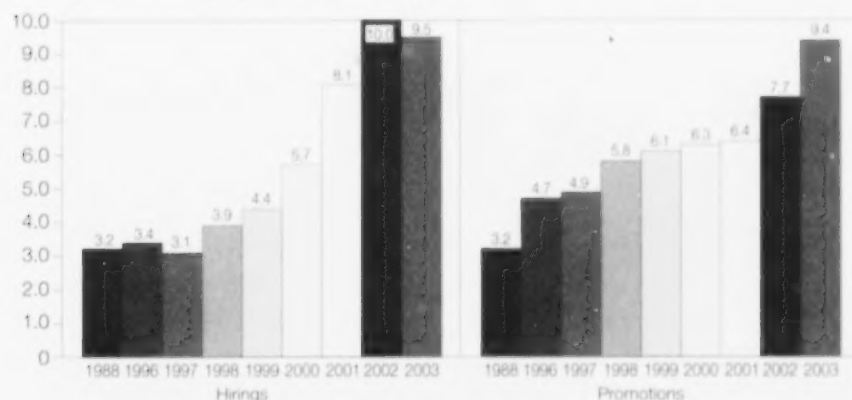


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities,
1988 and 1996 to 2003 (%)



Overall Representation

Figures 1, 2, 3 and 4 compare the representation of each designated group in the federal Public Service with its representation in the Canadian workforce as defined by qualification, eligibility and geography and from which the Public Service may be reasonably expected to draw its employees (workforce availability). This comparison is required by the *Employment Equity Act*. The historical information provided by these and other charts, as well as that provided in Table 1 of the report, is included to help interpret how well the Public Service is implementing employment equity.

Below is a current representation of the federal Public Service compared with the latest workforce availability estimates.

- Representation rates for three of the four designated groups — women (52.8 per cent), persons with disabilities (5.6 per cent) and Aboriginal peoples (3.9 per cent) — are higher than their workforce availability rates — 48.7 per cent, 4.8 per cent and 1.7 per cent respectively.
- While the gap between representation and availability for visible minorities continued to narrow, with representation of 7.4 per cent and workforce availability of 8.7 per cent, significant under-representation still exists. This situation will be exacerbated when new workforce availability estimates deriving from information in the 2001 Census are released.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender on March 31, 2003. The number of women in the federal Public Service increased by 3,499 to 86,162, or 52.8 per cent of all employees. The number of women in the minority-designated groups also increased, as shown in Figure 9.

Women account for more than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service and 54 per cent of persons in a visible minority group. The division by gender among employees with disabilities is about even.

Representation of individuals in more than two designated groups (for example visible minority women with a disability) continues to comprise a relatively minuscule proportion of the employee population.

Employment Type

Figure 10 also includes information on indeterminate employees. More than 80 per cent of all employees, including those in the designated groups, are indeterminate employees. The proportions for all groups are slightly higher than a year ago.

Figure 9

Distribution of Employees Showing Representation in Multiple Groups

	2002			2003		
	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities
Public Service Employees	157,510	326	366	163,314	380	391
Men	74,847	160	198	77,152	188	201
All Women	82,663	166	168	86,162	192	190
Aboriginal Women	3,705			3,910		
Women with Disabilities	4,162			4,592		
Visible Minority Women	5,766			6,509		

Figure 10

Comparison of the Distribution of Indeterminate Public Service Employees in 2002 and 2003

	2002			2003		
	All	Indeterminate	%	All	Indeterminate	%
Public Service Employees	157,510	133,818	85.0	163,314	141,891	86.9
Women	82,663	68,528	82.9	86,162	73,626	85.5
Aboriginal Peoples	5,980	5,002	83.6	6,426	5,561	86.5
Persons with Disabilities	8,331	7,549	90.6	9,155	8,385	91.6
Persons in a Visible Minority Group	10,772	8,782	81.5	12,058	10,115	83.9

Over the past year, the number of employees hired for a specified period of three months or more (term employees) decreased from 23,009 to 20,782, or 12.7 per cent of the total population. The percentage of term employees who are also members of the designated groups (including women) is 65.6 per cent, slightly lower than the year before. In 2002-03, 59.3 per cent of all term employees are women.

Occupational Category

As indicated in Table 3, most federal public service employees (67,389 or 41.2 per cent) are in the Administration and Foreign Service category, which is twice the size of the next largest category (Administrative Support with 32,586 employees or 19.9 per cent). Figures 11 through 14 present the distribution of employees overall and for designated groups by occupational category.

Figure 11
Distribution of Women by Occupational Category

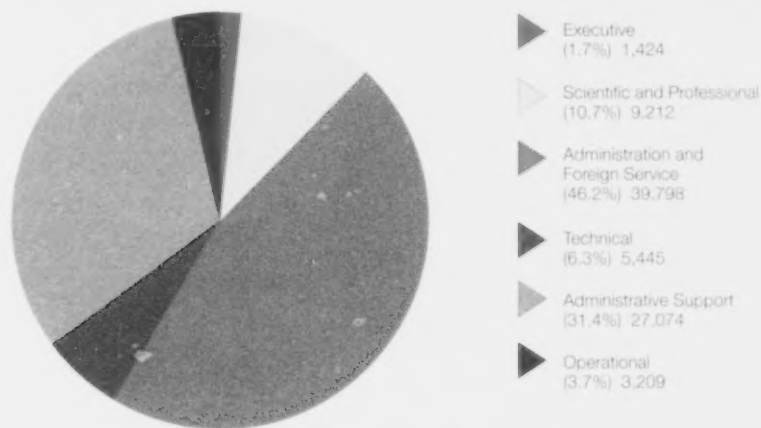


Figure 12
Distribution of Aboriginal Peoples by Occupational Category

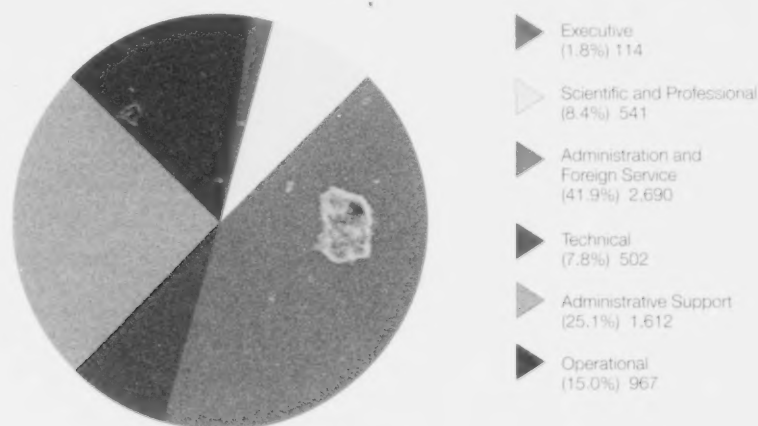


Figure 13

Distribution of Persons With Disabilities by Occupational Category

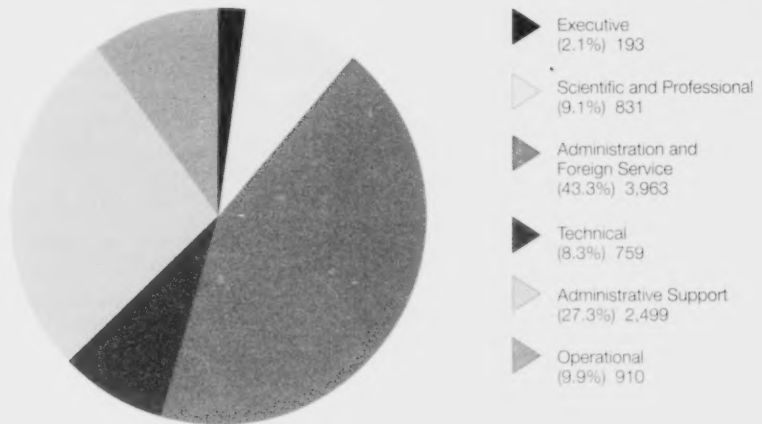
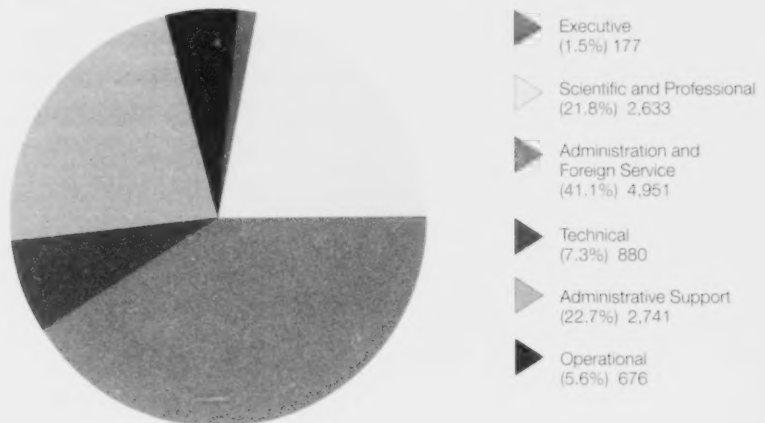


Figure 14

Distribution of Persons in a Visible Minority Group by Occupational Category



The proportion of employees in the Executive category, although increasing slightly over the past decade, is only at 2.6 per cent. Women make up 33.8 per cent of employees in this occupational category, up from 32.0 per cent last year and almost double from that (17.6 per cent) in the first annual report on employment equity a decade ago.

Among the other occupational categories, the Scientific and Professional category showed the most growth (8.1 per cent or 1,724 employees) over the last fiscal year. This was followed by the Executive category (7.9 per cent or 308 employees). The Administrative Support category decreased by 3.0 per cent in the past year, or 1,016 employees.)

The Administration and Foreign Service category continues to have the largest proportion of women in the federal Public Service (46.2 per cent of all women), with 12,724 more employees than the Administrative Support category (31.4 per cent). One in three employees in the Executive category is a woman. Slightly more than 1.5 per cent of all women in the federal Public Service are in the Executive category, still well below the 3.2 per cent for men and 2.6 per cent for all employees. Among the other designated groups, the proportions of employees in the

Executive category are as follows: Aboriginal peoples, 1.7 per cent; persons with disabilities, 2.1 per cent; and persons in a visible minority group, 1.5 per cent.

In the Executive category, persons with disabilities show the largest improvement, from 159 to 193 employees (or 4.6 per cent of all executives, half a percentage point increase over last year). Executives in a visible minority group now number 177, or 4.2 per cent, up from 148 or 3.8 per cent.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 2002–03 by occupational category. At 43.5 years, the average age of federal public service employees is about the same as it was in previous years.

Half of all federal public service employees are 45 years of age and older, an increase of less than a percentage point from last year. The number of individuals over 45 increased among all designated groups, except for persons in a visible minority group. The group with the highest percentage of employees aged 45 or older — 65.2 per cent — is persons with disabilities. Employees in this group also had the highest average age (46.8), while Aboriginal employees have the lowest average age (41.4).

The age gap between men and women continues to narrow — 54.5 per cent of men and 46.1 per cent of women are 45 and over. In the past year, the number of women 45 or older increased by 7.3 per cent. The average age for women is 42.6, for men it is 44.6.

Aboriginal employees 45 years old or older increased to 40.0 per cent, an increase of 1.5 per cent. The proportion of employees with

disabilities over 45 also continues to rise, as it has since 1993–94 (when it was 45.0 per cent). In 2002–03, it is 65.2 per cent, compared to 63.6 per cent last year and 61.8 per cent two years ago. The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older dropped from 41.2 per cent to 40.3 per cent. At 41.8, the average age for all employees in a visible minority group decreased slightly from last year's 42.0.

Figure 15
Women by Age Group

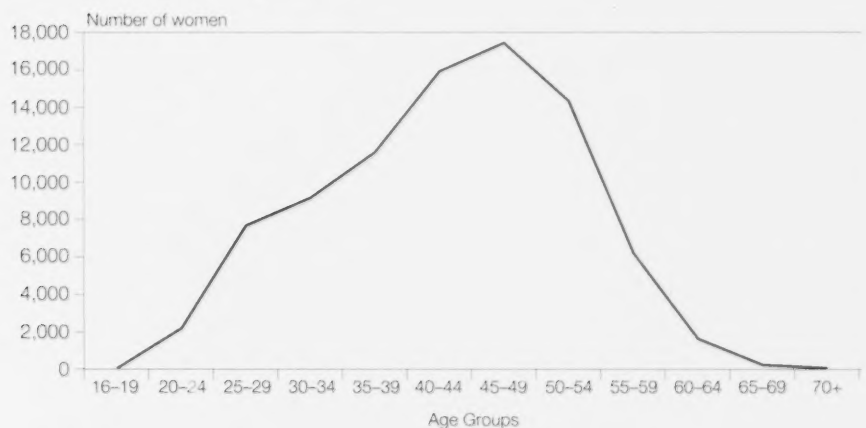
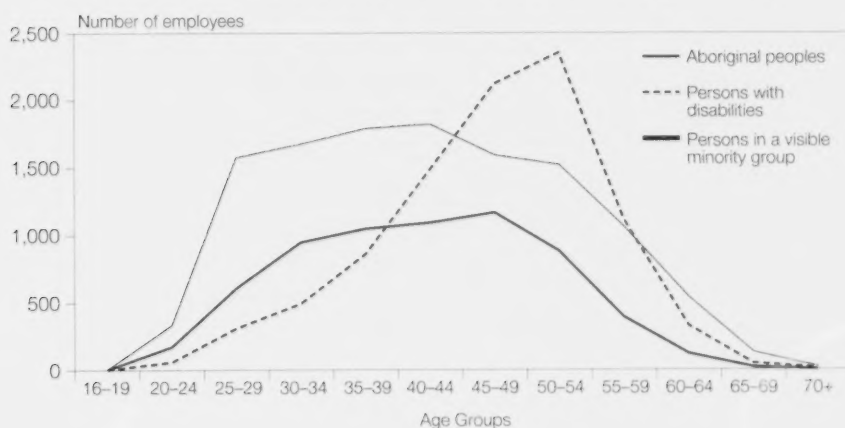


Figure 16

Three Designated Groups of Employees by Age Group



Departments and Agencies

Table 5 shows representation by departments and agencies, most of which have grown over the past few years. Compared with last year, only 3 of the 18 large departments (those with 3,000 or more employees) show decreases in their number of employees: Human Resources Development Canada (HRDC), Statistics Canada, and Indian and Northern Affairs Canada (INAC). The Department of Justice Canada showed the largest percentage increase, up 11.7 per cent to 4,734 employees from last year's 4,239, while National Defence had the largest increase in number of employees (1,148).

The proportion of women in each of the large departments was just about the same as last year. The RCMP (civilian staff) employed

the highest proportion of women (8 in 10), followed by HRDC and Veterans Affairs Canada (7 in 10).

The department with the lowest proportion of women employees continues to be Fisheries and Oceans Canada, where increases have been marginal over the past three years (30.5 per cent in 2002-03, 29.8 in 2001-02 and 28.5 per cent in 2000-01).

Five departments combined to account for over 60 per cent of all Aboriginal employees — INAC, Correctional Service Canada, HRDC, Health Canada and National Defence — although the proportion dropped slightly from the year before.

The largest increase in both the number and percentage of Aboriginal employees occurred at Fisheries and Oceans Canada, up by 101 or close to 50 per cent. INAC continues to

have the largest number of Aboriginal employees at 1,144. With this number representing 31.3 per cent of the Department's workforce (up from 29.9 per cent a year earlier), the proportion is more than four times greater than the next department, Health Canada, at 6.8 per cent. For the second year in a row, Correctional Service Canada was second in the number of Aboriginal employees with 938.

While 21 departments and agencies (three more than last year) had only one or no Aboriginal employees, these were primarily small departments (100 employees or fewer). Twelve, in fact, had 30 or fewer employees.

At 14 per cent, Citizenship and Immigration Canada employed the highest proportion of members of a visible minority group among departments with more than 1,000 employees. With an increase of 89 employees, or slightly over 30 per cent, Fisheries and Oceans Canada showed the highest year-over-year improvement for the visible minority group, although its overall representation level is at only 3.8 per cent.

The highest proportion of employees in the persons with disabilities group was 8.8 per cent at Veterans Affairs Canada, while both INAC and Fisheries and Oceans Canada experienced a doubling in the number of their employees in this group.

The Department of Justice Canada was the only department to show a double-digit percentage point increase in representation for all four designated groups, while five other departments — Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, the Department of Foreign Affairs and International Trade, Natural Resources Canada and Veterans Affairs Canada — showed increases for three groups.

Among departments and agencies with between 100 and 1,000 employees, the Canadian Human Rights Commission (13.2 per cent) and the Offices of the Information and Privacy Commissioners (8.8 per cent) employed the highest proportion of persons with disabilities, both up slightly from their proportions a year ago. Each of the 11 departments (down from 13 the year before) that had no employees with disabilities has a workforce of fewer than 100 employees.

Among the large departments, the highest number of employees in a visible minority group work at HRDC (1,749) and Health Canada (1,017), while the highest proportion was again found at Citizenship and Immigration Canada (14.0 per cent) followed by Health Canada (12.0 per cent). Both are slight increases from a year ago. Among the large departments, only Citizenship and Immigration Canada, Health Canada and Statistics Canada have double-digit representation levels for visible minorities. The highest level overall, 21.9 per cent, is at the Immigration and Refugee Board for the fifth consecutive year.

Three of 11 departments with more than 5,000 employees — Fisheries and Oceans Canada, Agriculture and Agri-food Canada and Environment Canada — had fewer than 500 employees in a visible minority group. This is surprising given that these are scientific departments. Among the large departments, the representation levels for visible minorities is lowest at Fisheries and Oceans Canada (3.8 per cent), Correctional Service Canada (4.6 per cent) and National Defence (4.7 per cent).

Geographic Location

Table 6 and Figure 17 present the geographic distribution of federal public service employees. With more than 68,000 employees, the National Capital Region (NCR) has the highest concentration (41.9 per cent) of the federal workforce, increasing its share over last year's 40.8 per cent. The proportions of women (44.0 per cent) and members of a visible minority group (44.6 per cent) in the NCR are slightly higher than for the public service workforce as a whole and both are increases over last year's share. Over two-thirds of Aboriginal peoples work outside the NCR.

Excluding the NCR, Ontario has the highest number of employees overall and in all four designated groups.

Among the provinces, Prince Edward Island leads in the representation of women (61.8 per cent) while Yukon

has the highest overall representation (63.8 per cent). Slightly more than one-third of all employees working outside Canada are women, an increase of just about a percentage point from the year before.

Excluding the territories, Saskatchewan and Manitoba have the highest proportions of Aboriginal employees (12.0 per cent and 11.4 per cent respectively). Quebec (excluding the NCR) has the lowest proportions (1.5 per cent), followed by Prince Edward Island and Nova Scotia, both at 2.5 per cent. Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees overall, at 28.7 per cent.

Among the provinces, employees with disabilities range from a low of 3.2 per cent in Quebec (excluding the NCR) to a high of 9.2 per cent in Prince Edward Island. The lowest proportion overall is in Nunavut (1.3 per cent).

British Columbia, as it has for many years, leads all provinces with 12.3 per cent representation of visible minorities in the public service workforce. Ontario (excluding the NCR) is the only other area with a double-digit representation (11.1 per cent). Newfoundland and Labrador continues to be the only province in which the representation of visible minorities in the public service workforce is below 1 per cent.

Figure 17

Distribution of Federal Public Service Employees
by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland and Labrador	41.7	4.0	4.8	0.9
Prince Edward Island	61.8	2.5	9.2	1.8
Nova Scotia	40.7	2.5	7.1	4.8
New Brunswick	52.6	2.8	4.8	1.2
Quebec (excl. NCR)	50.4	1.5	3.2	4.4
NCR	55.5	3.0	5.4	7.9
Ontario (excl. NCR)	55.0	3.8	7.2	11.1
Manitoba	54.9	11.4	6.4	5.9
Saskatchewan	53.1	12.0	5.4	3.1
Alberta	54.0	7.3	6.2	6.8
British Columbia	48.2	4.9	6.2	12.3
Yukon	63.8	18.5	7.0	1.7
Northwest Territories	54.8	22.2	5.0	3.9
Nunavut	51.6	28.7	1.3	3.2

Salary

Table 7 presents the distribution of designated groups by salary as at March 31, 2003. All four groups showed a slight increase in the proportion of employees earning \$50,000 or more.

More than half (51.4 per cent) of federal public service employees earn \$50,000 or more, up 6.2 percentage points from last year. Among earners of \$50,000 or more, the proportion of women rose to 41.9 per cent, up from 38.7 per cent a year ago and 36.3 per cent two years ago; the proportion of Aboriginal employees

rose to 3.2 per cent from 3.0 per cent; the proportion of persons with disabilities rose to 5.0 per cent from 4.6 per cent; and the proportion of persons in a visible minority group rose to 7.3 per cent from 6.7 per cent.

Within each of the designated groups, the percentage of members of each group earning \$50,000 or more also increased, as follows: the percentage of women increased by 7.6 percentage points, from 33.3 per cent to 40.9 per cent; the percentage of Aboriginal employees increased to 42.0 per cent from 36.1 per cent; the percentage of employees with

disabilities increased to 45.7 per cent from 39.5 per cent; and the percentage of employees in a visible minority group increased to 51.2 per cent from 44.4 per cent. The higher proportion of visible minorities earning \$50,000 or more is due largely to their heavy representation in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 provide hiring figures for the federal Public Service. The figures include persons added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003, and comprise indeterminate employees, students, casual employees, and other persons whose terms of three months or less have been extended. (See the Technical Notes at the end of this chapter.)

Overall hiring into the Public Service has decreased from 17,387 to 16,420 employees. Compared with last year, only persons with disabilities show an increase in their share of hires, from 2.8 per cent to 3.1 per cent. Women continue to account for the majority of new hires, though the proportion has dropped to 55.9 per cent from 56.8 per cent the year before. Persons in a visible minority group make up 9.5 per cent of new hires, compared with 10.0 per cent last year, while Aboriginal peoples remained the same at 4.5 per cent.

Most women (39.6 per cent, down from 42.8 per cent in 2001–02) continue to enter the federal Public Service via the Administrative Support category, where nearly 8 in 10 of the new entrants are women. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category rose again in the past year to 15.0 per cent, compared with 13.1 per cent a year earlier. Almost 44 per cent of hires into the Executive category (entries from outside the Public Service) were women (36 of 82).

There is a much smaller intake from the other designated groups (8 or close to 10 per cent for Aboriginal peoples and 7 for persons in a visible minority group). There are no external hires for persons with disabilities into the Executive category.

While most people continue to enter the federal Public Service as term employees, the proportion continues to drop, as it has over the past few years. The rate in 2002–03 was 66.3 per cent, down from 71.5 per cent the year before and 77.7 per cent two years ago. Conversely, the share of indeterminate employees among new hires has been increasing: 32.1 per cent in 2002–03, compared to 28.1 per cent the year before and 21.0 per cent two years ago. In 2002–03, 29.8 per cent of women, 38.5 per cent of Aboriginal peoples, 29.8 per cent of persons with

disabilities, and 37.9 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period, all improvements over last year.

Almost half of all new women employees were hired in the NCR. The percentage for Aboriginal peoples is lower, at 29.6 per cent, but slightly higher for employees with disabilities (51.2 per cent) and members of a visible minority group (51.4 per cent).

Excluding the NCR, Ontario leads all areas in the number of women hired (1,071). The proportion of women among new hires was highest in Newfoundland and Labrador, where just over 6 in 10 new employees are female. The prairie provinces continue to lead in the hiring of Aboriginal employees, with 31.6 per cent of all new Aboriginal hires, twice the proportion of all new employees hired there (14.0 per cent).

British Columbia accounted for 8.0 per cent of all new hires but almost 15.0 per cent of its intake were persons in a visible minority group.

Promotions

Promotions constitute appointments to positions at higher maximum levels of pay. (See the Technical Notes at the end of this chapter.) Tables 11 to 13 provide information on promotions in 2002–03.

All four designated groups saw an increase in their share of promotions in 2002–03. For three of the four groups, the share of promotions is higher than internal representation. For the fourth group, persons with disabilities, the promotion share of 4.9 per cent is below their overall representation of 5.6 per cent, a situation similar to last year.

For Aboriginal employees and persons in visible minority groups, the variances between promotional share and internal representation are slight. Aboriginal employees, with 3.9 per cent internal representation, receive 4.1 per cent of all promotions. Visible minorities, with an internal representation of 7.4 per cent, earn 9.4 per cent of all promotions. Women, with an internal representation of 52.8 per cent, earn 61.0 per cent of all promotions.

For the federal Public Service as a whole, 90.7 per cent of promotions during 2002–03 were awarded to indeterminate employees, a marginal increase from the previous year. Similarly, among the designated groups, the overwhelming majority of promotions were awarded to indeterminate employees.

The highest number of promotions for all four designated groups, as in the federal Public Service as a whole, involved movements to or within the Administration and Foreign Service

category, accounting for more than half of all promotions for each group: women, 59.4 per cent; Aboriginal peoples, 58.6 per cent; persons with disabilities, 56.1 per cent; and persons in a visible minority group, 53.3 per cent — all increases from a year earlier. Slightly less than one-quarter of all promotions attained by visible minorities involved movements to or within the Scientific and Professional category.

Over half (53.3 per cent) of all promotions were in the NCR, down slightly from the year before. For all designated groups, there were slight increases in the percentage of promotions received outside the NCR.

Separations

The final three tables, 14 to 16, present information on separations — persons removed from the federal public service payroll. Separations include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 2002–03 fiscal year. There were 11,546 separations this year, up slightly from 11,192 a year ago.

Seven in ten of all separations (70.9 per cent) involved persons in the designated groups, compared with 69.3 per cent last year. There was virtually no change in the percentage of women among employees leaving the federal Public Service

(53.7 per cent in 2002–03 versus 53.9 per cent the year before), and similarly small differences exist for the other three designated groups.

The ratio of total separations to total employees was lowest in Prince Edward Island (4.0 per cent) and highest in Saskatchewan (9.2 per cent). The Alternative Delivery Initiative¹ in 2002–03 accounted for significant separations in the territories, especially in Yukon where the entire workforce was affected.

Most separations occurred from the Administrative Support category (3,618 or 31.3 per cent), surpassing those from the largest category, Administration and Foreign Service, with 3,156 or 27.3 per cent. This pattern existed for all designated groups, although the numbers for persons with disabilities were virtually identical.

Women accounted for 78.9 per cent and 54.4 per cent respectively of all separations from the Administrative Support and Administration and Foreign Service categories, in which they are heavily represented.

The separation share for persons in a visible minority group was highest (9.8 per cent) in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This compares to 9.1 per cent the year before.

1. This is the transfer of any work, undertaking or business of the Public Service to any body or corporation that is a separate employer or that is outside the Public Service.

Term separations exceeded indeterminate separations for all designated groups except persons with disabilities, where 58.0 per cent of all departures were indeterminate employees. More than twice as many visible minority term employees, compared with indeterminate employees, were among separations from the federal Public Service.

Technical Notes

The tables in this chapter provide statistics on the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2003. They include summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as tables on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The total number of employees in the federal Public Service as at March 31, 2003, is 168,863. This is an increase of 4,643 persons, or 2.8 per cent, from March 31, 2002.

Employees are classified according to the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	163,314*
Terms of fewer than three months	840
Casual employees	4,709
Total	168,863

* According to the Position and Classification Information System, the total population of the federal Public Service as at March 31, 2003, is 163,287, compared with 163,314 in the Incumbent System, which information in this report is based on.

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees, with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March. Due to their rapid turnover, no information is reported on students or casual employees except in the case of hiring. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. In some smaller departments, their exclusion may affect the representation of designated groups.

Statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll. As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2002, and ending March 31, 2003.

Federal Departments and Agencies

The *Employment Equity Act* prescribes that this report cover the portions of the Public Service of Canada set out in Part I of Schedule I of the PSSRA. Under the PSSRA I-I, the federal Public Service comprises more than 70 departments, agencies and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA I-I. These organizations vary in size from large departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 100 employees and some with 10 or fewer. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the NCR. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as term employees. Federal public service term employees fall into two categories:

- short-term employees (appointed for fewer than three months); and
- long-term employees (appointed for three months or more).

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are not included in this report. Some persons who are initially hired as short-term employees, however, become long-term or indeterminate employees. When this change in status occurs and the employee is not given an opportunity to self-identify (the process by which persons voluntarily identify themselves as members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not), designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency in the data presented in this chapter, the Treasury Board of Canada Secretariat (the Secretariat) uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank, which is maintained by the Secretariat. Information derived from these two sources does not always harmonize exactly with information from departmental sources.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) are derived from the Incumbent File and one of its subsets, the Mobility File. Data on promotions come from the Appointments File, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on the willingness of employees to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department (including those engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification censuses and other campaigns. They may complete a self-identification form (available from employment equity co-ordinators in the department) at any time.

Terminology

“Hirings” refers to the number of persons added to the employee population in the past fiscal year. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more, and students and casual employees whose employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, or seasonal). **“Hiring”** measures the flow of employees into the federal Public Service; it may include more than one staffing action for term employees.

“Promotions” refers to the number of appointments to positions at higher maximum pay levels, either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup.

“Separations” refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal public service payroll during the past fiscal year. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned or whose specified employment period (term) ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

“Indeterminate employees” refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

“Seasonal employees” refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

“Casual employees” refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

“Workforce availability” refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service. Estimates for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group derive from statistics collected in the Census of Canada. Those for persons with disabilities derive from data in surveys, such as the Health and Activity Limitation Survey (1991) and the Participation and Activity Limitation Survey (2001). These are also collected by Statistics Canada.

“Benchmarks,” like targets, are established to measure progress toward goals that an organization has set for itself. Benchmarks take into account the realities of an organization's operations and, in the case of the Public Service, complement the concept of merit by ensuring that the public service workforce is qualified and representative, reflecting the diversity of Canadian society and the pools from which employees are drawn.

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As at March 31, 2003	163,314	52.8	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510	52.5	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	52.1	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	51.4	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	51.5	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	50.5	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	49.5	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	48.2	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	47.4	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	47.0	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	46.1	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census		48.7		48.7		1.7		4.8		8.7

* Revenue Canada became Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-Census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

Source: Incumbent System

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

	All employees						Type of Employment											
	Gender			Indeterminate			Gender			Term >= 3 Months			Gender			Seasonal		
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service																		
Total	163,314	100.0	100.0	141,891	100.0	100.0	20,782	100.0	100.0	641	100.0	100.0	641	100.0	100.0			
Women	86,162	52.8	52.8	73,626	51.9	51.9	12,316	59.3	59.3	220	34.3	34.3	220	34.3	34.3			
Men	77,152	47.2	47.2	68,265	48.1	48.1	8,466	40.7	40.7	421	65.7	65.7	421	65.7	65.7			
Aboriginal Peoples																		
Total	6,426	3.9	3.9	5,561	3.9	100.0	827	4.0	100.0	38	5.9	100.0	38	5.9	100.0			
Women	3,910	4.5	4.5	3,323	4.5	59.8	571	4.6	69.0	16	7.3	42.1	16	7.3	42.1			
Men	2,516	3.3	3.3	2,238	3.3	40.2	256	3.0	31.0	22	5.2	57.9	22	5.2	57.9			
Persons with Disabilities																		
Total	9,155	5.6	5.6	8,385	5.9	100.0	746	3.6	100.0	24	3.7	100.0	24	3.7	100.0			
Women	4,592	5.3	5.3	4,165	5.7	49.7	420	3.4	56.3	7	3.2	29.2	7	3.2	29.2			
Men	4,563	5.9	5.9	4,220	6.2	50.3	326	3.9	43.7	17	4.0	70.8	17	4.0	70.8			
Persons in a Visible Minority Group																		
Total	12,058	7.4	7.4	10,115	7.1	100.0	1,929	9.3	100.0	14	2.2	100.0	14	2.2	100.0			
Women	6,509	7.6	7.6	5,300	7.2	52.4	1,203	9.8	62.4	6	2.7	42.9	6	2.7	42.9			
Men	5,549	7.2	7.2	4,815	7.1	47.6	726	8.6	37.6	8	1.9	57.1	8	1.9	57.1			

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation										
As at March 31, 2003	163,314		86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510		82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339		77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253		72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340		91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831		90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,200	5.1
As at March 31, 1997	186,378		92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009		96,704	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784		103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640		105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,505	3.8
As at March 31, 1993	221,114		102,015	46.1	4,441	2.0	6,756	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7					

* Revenue Canada became Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

The data in the table above are based on information provided for the purpose of compliance with the Employment Equity Act. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-Census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

Source: Accountant General.

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
 PSSRA 1-1 Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

	All employees			Type of Employment													
	#	%	Gender	Indeterminate		Gender		%	Term >= 3 Months		Gender		%	Seasonal	Gender		%
Federal Public Service																	
Total	163,314	100.0	100.0	141,891	100.0	100.0	20,782	100.0	100.0	641	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Women	86,162	52.8	52.8	73,626	51.9	51.9	12,316	59.3	59.3	220	34.3	34.3	34.3	34.3	34.3	34.3	34.3
Men	77,152	47.2	47.2	68,265	48.1	48.1	8,466	40.7	40.7	421	65.7	65.7	65.7	65.7	65.7	65.7	65.7
Aboriginal Peoples																	
Total	6,436	3.9	100.0	5,561	3.9	100.0	827	4.0	100.0	38	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9	5.9
Women	3,910	4.6	60.8	3,323	4.6	59.8	571	4.6	69.0	16	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	42.1
Men	2,516	3.3	39.2	2,238	3.3	40.2	256	3.0	31.0	22	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	57.9
Persons with Disabilities																	
Total	9,155	5.6	100.0	8,085	5.0	100.0	746	3.6	100.0	24	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	100.0
Women	4,592	5.3	50.2	4,163	5.7	49.7	420	3.4	56.3	7	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	29.2
Men	4,563	5.9	49.8	4,220	6.2	50.3	326	3.9	43.7	17	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	70.8
Persons in a Visible Minority Group																	
Total	13,058	7.4	100.0	10,115	7.1	100.0	1,929	9.3	100.0	14	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	100.0
Women	6,509	7.6	54.0	5,300	7.2	52.4	1,203	9.8	62.4	6	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	42.9
Men	5,549	7.2	46.0	4,815	7.1	47.6	726	8.6	37.6	8	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	57.1

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages of the unshaded columns provide the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,209		1,424	33.8	114	2.7	193	4.6	177	4.2
Scientific and Professional										
AC Actuarial Science	4		1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG Agriculture	7		1	14.3	1	14.3	1	14.3	0	0.0
AR Architecture and Town Planning	237		60	25.3	5	2.1	6	2.5	28	11.8
AU Auditing	188		60	31.9	2	1.1	4	2.1	35	18.6
BI Biological Sciences	1,747		712	40.8	31	1.8	54	3.1	191	10.9
CH Chemistry	422		164	38.9	2	0.5	8	1.9	93	22.0
DE Dentistry	11		0	0.0	0	0.0	1	9.1	0	0.0
DS Defence Scientific Service	564		88	15.6	1	0.2	9	1.6	71	12.6
ED Education	737		444	60.2	74	10.0	27	3.7	51	6.9
EN Engineering and Land Survey	2,577		351	13.6	34	1.3	82	3.2	414	16.1
ES Economics, Sociology and Statistics	5,396		2,411	44.7	119	2.2	238	4.4	674	12.5
FO Forestry	96		19	19.8	1	1.0	5	5.2	3	3.1
HR Historical Research	131		53	40.5	2	1.5	4	3.1	3	2.3
LA Law	2,574		1,310	50.9	68	2.6	134	5.2	207	8.0
LS Library Science	426		312	73.2	9	2.1	21	4.9	28	6.6
MA Mathematics	341		127	37.2	0	0.0	16	4.7	53	15.5
MD Medicine	248		84	33.9	3	1.2	13	5.2	28	11.3
MT Meteorology	522		87	16.7	3	0.6	14	2.7	36	6.9
ND Nutrition and Dietetics	37		37	100.0	2	5.4	0	0.0	0	0.0
NJ Nursing	1,541		1,300	84.4	129	8.4	42	2.7	114	7.4
OP Occupational and Physical Therapy	49		39	79.6	0	0.0	0	0.0	3	6.1
PC Physical Sciences	1,924		709	36.9	37	1.9	55	2.9	168	8.7
PH Pharmacy	14		9	64.3	0	0.0	0	0.0	1	7.1
PS Psychology	325		160	49.2	2	0.6	12	3.7	18	5.5
SE Scientific Research	1,867		303	16.2	8	0.4	51	2.7	295	15.8
SG Scientific Regulation	595		284	47.7	3	0.5	25	4.2	88	14.8
SW Social Work	50		37	74.0	4	8.0	2	4.0	1	2.0
UT University Teaching	211		30	14.2	1	0.5	5	2.4	26	12.3
VM Veterinary Medicine	39		20	51.3	0	0.0	2	5.1	4	10.3
Total	22,880		9,212	40.3	541	2.4	831	3.6	2,633	11.5

Administration and Foreign Service									
AS	19,965	14,794	74.1	790	4.0	1,118	5.6	1,027	5.1
CA	150	84	56.0	16	10.7	11	7.3	38	25.3
CO	2,974	1,203	40.5	89	3.0	129	4.3	220	7.4
CS	11,004	3,303	30.0	216	2.0	529	4.8	1,191	10.8
FI	3,039	1,531	50.4	83	2.7	135	4.4	400	13.2
FS	1,130	404	35.8	17	1.5	39	3.5	113	10.0
IS	2,634	1,789	67.9	75	2.8	115	4.4	133	5.0
MM	185	114	61.6	1	0.5	9	4.9	23	12.4
OM	218	135	61.9	3	1.4	12	5.5	8	3.7
PE	3,227	2,359	73.1	158	4.9	299	9.3	283	8.8
PG	2,339	1,184	50.6	74	3.2	147	6.3	167	7.1
PM	17,010	10,855	63.8	1,004	5.9	1,207	7.1	1,182	6.9
TR	1,139	764	67.1	2	0.2	39	3.4	32	2.8
WP	2,375	1,279	53.9	162	6.8	174	7.3	134	5.6
Total	67,389	39,798	59.1	2,690	4.0	3,963	5.9	4,951	7.3
Technical									
AI	13	1	7.7	0	0.0	0	0.0	1	7.7
AO	518	42	8.1	10	1.9	9	1.7	13	2.5
DD	240	90	37.5	4	1.7	19	7.9	19	7.9
EG	6,287	1,738	27.6	144	2.3	264	4.2	343	5.5
EL	1,147	40	3.5	22	1.9	51	4.4	40	3.5
EU	25	22	88.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0
GT	2,081	588	28.3	97	4.7	102	4.9	59	2.8
PI	240	50	20.8	9	3.8	22	9.2	14	5.8
PY	19	4	21.1	0	0.0	1	5.3	0	0.0
RO	348	62	17.8	12	3.4	14	4.0	4	1.1
SI	3,474	2,186	62.9	141	4.1	198	5.7	252	7.3
SO	999	61	6.1	23	2.3	18	1.8	12	1.2
TE	722	416	57.6	3	0.4	4	0.6	6	0.8
TI	1,444	145	10.0	33	2.3	57	3.9	117	8.1
Total	17,557	5,445	31.0	502	2.9	759	4.3	880	5.0
Administrative Support									
CM	71	23	32.4	1	1.4	5	7.0	0	0.0
CR	30,179	24,912	82.5	1,525	5.1	2,353	7.8	2,582	8.6
DA	383	234	61.1	14	3.7	25	6.5	29	7.6
OE	22	12	54.5	1	4.5	5	22.7	1	4.5
ST	1,931	1,893	98.0	71	3.7	111	5.7	129	6.7
Total	32,586	27,074	83.1	1,612	4.9	2,499	7.7	2,741	8.4

Table 3 (Cont'd)
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category and Group	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Operational										
CX Correctional Services	6,169		1,427	23.1	582	9.4	258	4.2	300	4.9
FR Firefighters	405		7	1.7	12	3.0	10	2.5	4	1.0
GL General Labour and Trades	5,162		218	4.2	158	3.1	268	5.2	102	2.0
GS General Services	3,068		1,069	34.8	113	3.7	201	6.6	128	4.2
HP Heat, Power and Stationary Plant Operation	478		3	0.6	9	1.9	35	7.3	25	5.2
HS Hospital Services	637		362	56.8	47	7.4	23	3.6	60	9.4
LI Lightkeepers	110		4	3.6	4	3.6	1	0.9	0	0.0
PR Printing Operations	47		12	25.5	1	2.1	2	4.3	3	6.4
SC Ships' Crews	1,288		70	5.4	23	1.8	47	3.6	28	2.2
SR Ship Repair	1,329		37	2.8	18	1.4	65	4.9	26	2.0
Total	18,693		3,209	17.2	967	5.2	910	4.9	676	3.6
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE	163,314		86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category	Age Group		All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
			#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	25-29		3	100.0	3	100.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0
	30-34		49	32.7	16	32.7	3	6.1	0	0.0	3	6.1
	35-39		206	47.6	98	47.6	9	4.4	3	1.5	16	7.8
	40-44		557	44.3	247	44.3	22	3.9	26	4.7	37	6.6
	45-49		926	42.3	392	42.3	31	3.3	32	3.5	29	3.1
	50-54		1,431	34.9	499	34.9	32	2.2	81	5.7	50	3.5
	55-59		838	17.3	145	17.3	11	1.3	39	4.7	31	3.7
	60-64		175	12.6	22	12.6	4	2.3	8	4.6	8	4.6
	65-69		23	8.7	2	8.7	1	4.3	4	17.4	3	13.0
	70+		1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total			4,209	33.8	1,424	33.8	114	2.7	193	4.6	177	4.2
Scientific and Professional	20-24		230	61.3	141	61.3	5	2.2	4	1.7	36	15.7
	25-29		2,147	55.7	1,195	55.7	63	2.9	35	1.6	289	13.5
	30-34		2,843	50.9	1,448	50.9	85	3.0	58	2.0	358	12.6
	35-39		3,237	46.0	1,490	46.0	94	2.9	93	2.9	375	11.6
	40-44		3,635	42.3	1,539	42.3	89	2.4	123	3.4	385	10.6
	45-49		3,752	38.4	1,439	38.4	78	2.1	170	4.5	335	8.9
	50-54		3,678	32.5	1,195	32.5	73	2.0	186	5.1	316	8.6
	55-59		2,256	25.6	578	25.6	40	1.8	114	5.1	272	12.1
	60-64		866	17.9	155	17.9	12	1.4	38	4.4	194	22.4
	65-69		186	15.1	28	15.1	2	1.1	8	4.3	61	32.8
	70+		50	8.0	4	8.0	0	0.0	2	4.0	12	24.0
Total			22,880	40.3	9,212	40.3	541	2.4	831	3.6	2,633	11.5

Table 4 (Cont'd)
Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category	Age Group		All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
			#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service	16-19		1	100.0	1		0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24		1,368	57.1	781		46	3.4	13	1.0	152	11.1
	25-29		5,657	58.1	3,289		212	3.7	133	2.4	742	13.1
	30-34		6,975	57.8	4,031		390	5.6	202	2.9	756	10.8
	35-39		8,851	60.3	5,335		452	5.1	363	4.1	845	9.5
	40-44		11,647	64.6	7,529		457	3.9	659	5.7	774	6.6
	45-49		13,505	64.1	8,660		521	3.9	922	6.8	621	4.6
	50-54		12,698	55.1	7,000		398	3.1	1,078	8.5	550	4.3
	55-59		5,280	48.6	2,564		166	3.1	463	8.8	346	6.6
	60-64		1,222	45.0	550		42	3.4	121	9.9	143	11.7
	65-69		151	33.1	50		6	4.0	5	3.3	19	12.6
	70+		34	23.5	8		0	0.0	4	11.8	3	8.8
Total			67,389	59.1	39,798	4.0	2,690	4.0	3,963	5.9	4,951	7.3
Technical	16-19		13	15.4	2		0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20-24		405	49.6	201		14	3.5	7	1.7	17	4.2
	25-29		1,403	53.2	746		52	3.7	27	1.9	89	6.3
	30-34		1,613	45.2	729		74	4.6	34	2.1	104	6.4
	35-39		2,107	36.8	776		67	3.2	68	3.2	118	5.6
	40-44		3,094	30.2	934		88	2.8	113	3.7	152	4.9
	45-49		3,498	28.0	981		94	2.7	194	5.5	131	3.7
	50-54		3,203	22.9	733		71	2.2	198	6.2	124	3.9
	55-59		1,640	16.5	271		30	1.8	88	5.4	87	5.3
	60-64		478	14.2	68		9	1.9	24	5.0	43	9.0
	65-69		90	4.4	4		3	3.3	5	5.6	15	16.7
	70+		13	0.0	0		0	0.0	1	7.7	0	0.0
Total			17,557	31.0	5,445	2.9	502	2.9	759	4.3	880	5.0

Administrative Support

16-19	43	29	67.4	2	4.7	0	0.0	1	2.3
20-24	1,146	912	79.6	69	6.0	23	2.0	92	8.0
25-29	2,580	2,041	79.1	166	6.4	79	3.1	373	14.5
30-34	3,029	2,426	80.1	227	7.5	149	4.9	368	12.1
35-39	4,086	3,395	83.1	265	6.5	249	6.1	358	8.8
40-44	5,838	5,048	86.5	289	5.0	434	7.4	389	6.7
45-49	6,500	5,435	83.6	278	4.3	561	8.6	374	5.8
50-54	5,552	4,541	81.8	208	3.7	590	10.6	361	6.5
55-59	2,790	2,387	85.6	79	2.8	296	10.6	261	9.4
60-64	854	723	84.7	26	3.0	102	11.9	130	15.2
65-69	140	114	81.4	3	2.1	14	10.0	29	20.7
70+	28	23	82.1	0	0.0	2	7.1	5	17.9
Total	32,586	27,074	83.1	1,612	4.9	2,499	7.7	2,741	8.4

Operational

16-19	8	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20-24	401	126	31.4	36	9.0	8	2.0	34	8.5
25-29	1,236	377	30.5	109	8.8	31	2.5	82	6.6
30-34	1,759	481	27.3	167	9.5	46	2.6	86	4.9
35-39	2,119	467	22.0	158	7.5	81	3.8	78	3.7
40-44	3,277	585	17.9	145	4.4	128	3.9	86	2.6
45-49	3,962	495	12.5	163	4.1	240	6.1	101	2.5
50-54	3,341	342	10.2	97	2.9	217	6.5	119	3.6
55-59	1,909	230	12.0	63	3.3	115	6.0	64	3.4
60-64	584	87	14.9	25	4.3	34	5.8	22	3.8
65-69	82	14	17.1	3	3.7	8	9.8	4	4.9
70+	15	3	20.0	1	6.7	2	13.3	0	0.0
Total	18,693	3,209	17.2	967	5.2	910	4.9	676	3.6

Federal Public Service

16-19	65	34	52.3	2	3.1	0	0.0	1	1.5
20-24	3,550	2,161	60.9	170	4.8	55	1.5	331	9.3
25-29	13,026	7,575	58.7	603	4.6	305	2.3	1,575	12.1
30-34	16,268	9,131	56.1	946	5.8	489	3.0	1,675	10.3
35-39	20,606	11,561	56.1	1,045	5.1	857	4.2	1,790	8.7
40-44	28,048	15,882	56.6	1,090	3.9	1,483	5.3	1,823	6.5
45-49	32,143	17,402	54.1	1,165	3.6	2,119	6.6	1,591	4.9
50-54	29,903	14,310	47.9	879	2.9	2,350	7.9	1,520	5.1
55-59	14,713	6,175	42.0	389	2.6	1,115	7.6	1,061	7.2
60-64	4,179	1,605	38.4	118	2.8	327	7.8	540	12.9
65-69	672	212	31.5	18	2.7	44	6.5	131	19.5
70+	141	38	27.0	1	0.7	11	7.8	20	14.2
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE	163,314	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	23,434	69.8	16,363	69.8	831	3.5	1,861	7.9	1,749	7.5
National Defence*	18,909	37.6	7,102	37.6	430	2.3	1,066	5.6	883	4.7
Correctional Service Canada	14,303	5.946	5,946	41.6	938	6.6	755	5.3	662	4.6
Public Works and Government Services Canada	12,750	6.467	6,467	50.7	298	2.3	686	5.4	981	7.7
Fisheries and Oceans Canada*	10,062	3.067	3,067	30.5	318	3.2	465	4.6	385	3.8
Health Canada	8,506	5.599	5,599	65.8	576	6.8	380	4.5	1,017	12.0
Statistics Canada	5,833	2.989	2,989	51.2	122	2.1	323	5.5	641	11.0
Agriculture and Agri-Food Canada*	5,772	2.597	2,597	45.0	131	2.3	238	4.1	385	6.7
Industry Canada	5,629	2.765	2,765	49.1	125	2.2	284	5.0	506	9.0
Environment Canada	5,499	2.258	2,258	41.1	123	2.2	240	4.4	491	8.9
Citizenship and Immigration Canada	5,117	3.261	3,261	63.7	119	2.3	298	5.8	715	14.0
Department of Justice Canada	4,734	3.067	3,067	64.8	163	3.4	251	5.3	421	8.9
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,631	3.579	3,579	77.3	183	4.0	232	5.0	242	5.2
Transport Canada	4,495	1.846	1,846	41.1	107	2.4	206	4.6	358	8.0
Natural Resources Canada	4,408	1.679	1,679	38.1	103	2.3	187	4.2	375	8.5
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,799	1.856	1,856	48.3	92	2.4	181	4.8	289	7.6
Indian and Northern Affairs Canada	3,656	2.289	2,289	62.6	1,144	31.3	239	6.5	197	5.4
Veterans Affairs Canada	3,511	2.444	2,444	69.6	110	3.1	309	8.8	264	7.5
Canadian Heritage	1,924	1.304	1,304	67.8	74	3.6	88	4.6	154	8.0
Canadian International Development Agency	1,548	923	923	59.6	35	2.3	56	3.6	130	8.4
Public Service Commission of Canada	1,534	1,035	1,035	67.5	52	3.4	122	8.0	174	11.3
Passport Office	1,219	869	869	71.3	25	2.1	43	3.5	125	10.3
Treasury Board of Canada Secretariat	1,068	633	633	59.3	20	1.9	82	7.7	88	8.2
Department of Finance Canada	1,034	519	519	50.2	12	1.2	34	3.3	72	7.0
Immigration and Refugee Board	946	639	639	67.5	22	2.3	44	4.7	207	21.9
Privy Council Office	724	422	422	58.3	22	3.0	26	3.6	36	5.0
National Archives of Canada	658	332	332	50.5	19	2.9	37	5.6	26	4.0
Canadian Grain Commission	609	212	212	34.8	30	4.9	47	7.7	49	8.0
Atlantic Canada Opportunities Agency	602	337	337	56.0	12	2.0	21	3.5	9	1.5
Canadian Space Agency	518	197	197	38.0	5	1.0	8	1.5	56	10.8
National Library of Canada	493	322	322	65.3	15	3.0	32	6.5	28	5.7
Registry of the Federal Court of Canada	458	308	308	67.2	10	2.2	29	6.3	41	9.0
Communication Canada	438	259	259	59.1	11	2.5	11	2.5	17	3.9
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	413	230	230	55.7	7	1.7	13	3.1	23	5.6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	403	230	230	57.1	9	2.2	34	8.4	19	4.7
Western Economic Diversification Canada	354	201	201	56.8	20	5.6	25	7.1	39	11.0

National Parole Board	309	238	77.0	15	4.9	17	5.5	17	5.5
Office of the Chief Electoral Officer	296	142	48.0	13	4.4	19	6.4	16	5.4
Solicitor General Canada	276	162	58.7	13	4.7	13	4.7	14	5.1
Canadian Transportation Agency	262	153	58.4	5	1.9	17	6.5	12	4.6
Canadian Human Rights Commission	212	139	65.6	9	4.2	28	13.2	18	8.5
Transportation Safety Board of Canada	209	65	31.1	1	0.5	11	5.3	23	11.0
Canadian Centre for Management Development	188	127	67.6	8	4.3	7	3.7	9	4.8
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	157	105	66.9	8	5.1	11	7.0	14	8.9
Office of the Secretary of the Governor General	152	94	61.8	1	0.7	13	8.6	7	4.6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	147	91	61.9	4	2.7	13	8.8	7	4.8
Office of the Commissioner of Official Languages	129	82	63.6	6	4.7	5	3.9	1	0.8
Tax Court of Canada	119	76	63.9	5	4.2	8	6.7	8	6.7
Status of Women Canada	116	109	94.0	3	2.6	10	8.6	14	12.1
Canadian Environmental Assessment Agency	108	61	56.5	6	5.6	1	0.9	7	6.5
Canada Industrial Relations Board	94	64	68.1	1	1.1	4	4.3	9	9.6
Canadian International Trade Tribunal	80	42	52.5	0	0.0	3	3.8	4	5.0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	57	40	70.2	4	7.0	3	5.3	2	3.5
Canadian Dairy Commission	56	32	57.1	1	1.8	0	0.0	7	12.5
Office of Indian Residential Schools Resolution of Canada	56	35	62.5	6	10.7	5	8.9	2	3.6
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	39	27	69.2	1	2.6	3	7.7	1	2.6
Patented Medicine Prices Review Board Canada	35	20	57.1	0	0.0	3	8.6	2	5.7
Canadian Forces Grievance Board	33	23	69.7	1	3.0	0	0.0	2	6.1
International Joint Commission	32	12	37.5	0	0.0	2	6.3	1	3.1
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	27	14	51.9	0	0.0	1	3.7	2	7.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	23	12	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	22	15	68.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	18	12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
Law Commission of Canada	12	8	66.7	1	8.3	2	16.7	0	0.0
National Farm Products Council	12	7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	12	7	58.3	0	0.0	2	16.7	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	5	50.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
NAPTA Secretariat, Canadian Section	10	6	60.0	0	0.0	0	0.0	4	40.0
Copyright Board Canada	8	4	50.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	163,314	86,162	52.8	6,425	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4

* Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included because the Treasury Board is not their employer.

† Fisheries and Oceans Canada data include data for the Canadian Coast Guard.

‡ Data for the Agriculture Canada Prairie Farm Rehabilitation Administration are included.

Table 6

Distribution of Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
 PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,119	41.7	1,301	41.7	124	4.0	151	4.8	29	0.9
Prince Edward Island	1,730	61.8	1,069	61.8	43	2.5	160	9.2	32	1.8
Nova Scotia	8,619	40.7	3,507	40.7	219	2.5	610	7.1	414	4.8
New Brunswick	5,521	52.6	2,902	52.6	154	2.8	267	4.8	69	1.2
Quebec (without the NCR*)	19,362	50.4	9,759	50.4	298	1.5	620	3.2	850	4.4
NCR* (Quebec)	19,292	57.5	11,085	57.5	845	4.4	1,025	5.3	1,322	6.9
NCR*	68,396	55.5	37,932	55.5	2,024	3.0	3,721	5.4	5,378	7.9
Ontario (without the NCR*)	20,535	55.0	11,300	55.0	776	3.8	1,470	7.2	2,281	11.1
NCR* (Ontario)	49,104	54.7	26,847	54.7	1,179	2.4	2,696	5.5	4,056	8.3
Manitoba	6,068	54.9	3,329	54.9	691	11.4	386	6.4	357	5.9
Saskatchewan	4,239	53.1	2,253	53.1	509	12.0	229	5.4	133	3.1
Alberta	8,723	54.0	4,709	54.0	634	7.3	540	6.2	597	6.8
British Columbia	14,572	48.2	7,020	48.2	709	4.9	910	6.2	1,787	12.3
Yukon	287	63.8	183	63.8	53	18.5	20	7.0	5	1.7
Northwest Territories	558	54.8	306	54.8	124	22.2	28	5.0	22	3.9
Nunavut	157	51.6	81	51.6	45	28.7	2	1.3	5	3.2
Outside Canada	1,428	35.8	511	35.8	23	1.6	41	2.9	99	6.9
Total	163,314	52.8	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Salary Band	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %		#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
<= 19,999	116	0.1		42	36.2	0.0	2	1.7	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
20,000-24,999	15	0.1		8	53.3	0.1	5	33.3	0.1	4	26.7	0.0	1	6.7	0.0
25,000-29,999	1,294	0.9		780	60.3	1.0	58	4.5	1.0	69	5.3	0.8	53	4.1	0.4
30,000-34,999	6,004	4.5		2,980	49.6	4.4	343	5.7	6.3	406	6.8	5.2	441	7.3	4.1
35,000-39,999	26,776	20.9		18,882	70.5	26.3	1,385	5.2	27.9	1,849	6.9	25.4	2,036	7.6	21.0
40,000-44,999	24,512	36.0		16,071	65.6	45.0	1,068	4.4	44.5	1,403	5.7	40.8	1,974	8.1	37.4
45,000-49,999	20,620	48.6		12,185	59.1	59.1	865	4.2	58.0	1,241	6.0	54.3	1,385	6.7	48.8
50,000-54,999	18,496	59.9		9,044	48.9	69.6	755	4.1	69.7	890	4.8	64.0	1,425	7.7	60.7
55,000-59,999	12,626	67.6		6,075	48.1	76.7	460	3.6	76.9	630	5.0	70.9	1,009	8.0	69.0
60,000-64,999	12,435	75.3		5,367	43.2	82.9	450	3.6	83.9	611	4.9	77.6	967	7.8	77.1
65,000-69,999	10,368	81.6		4,296	41.4	87.9	326	3.1	89.0	527	5.1	83.3	705	6.8	82.9
70,000-74,999	9,107	87.2		3,472	38.1	91.9	258	2.8	93.0	480	5.3	88.6	699	7.7	88.7
75,000-79,999	5,656	90.6		2,181	38.6	94.5	133	2.4	95.1	295	5.2	91.8	455	8.0	92.5
80,000-84,999	5,276	93.9		1,673	31.7	96.4	124	2.4	97.0	255	4.8	94.6	330	6.3	95.2
85,000-89,999	2,965	95.7		944	31.8	97.5	58	2.0	97.9	140	4.7	96.1	200	6.7	96.9
90,000-94,999	1,108	96.4		333	30.1	97.9	26	2.3	98.3	51	4.6	96.7	73	6.6	97.5
95,000-99,999	2,371	97.8		727	30.7	98.7	56	2.4	99.2	121	5.1	98.0	137	5.8	98.6
>= 100,000	3,569	100.0		1,102	30.9	100.0	54	1.5	100.0	183	5.1	100.0	168	4.7	100.0
Total	163,314	100.0		86,162	52.8	100.0	6,426	3.9	100.0	9,155	5.6	100.0	12,058	7.4	100.0

Notes

Each figure in the "CUM %" column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the "CUM %" column one finds that 69.6 per cent of all women earned less than \$55,000 in fiscal year 2002-03. The figure in the column to the left (48.9 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the \$50,000-\$55,999 range.

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band
PSSRA I-1 Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Salary Band	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	CUM %	#	%	#	%	#	%	#	%
19,999	176	0.1	42	36.2	2	1.7	0	0.0	0	0.0
20,000-24,999	15	0.1	8	53.3	3	50.0	1	20.7	1	6.7
25,000-29,999	1,294	0.9	780	60.3	36	4.3	60	5.3	153	4.1
30,000-34,999	6,004	4.5	2,980	49.6	243	2.7	406	6.8	441	7.3
35,000-39,999	26,776	20.9	18,982	70.5	1,365	5.2	1,849	10.0	2,006	7.6
40,000-44,999	24,512	36.0	16,071	65.6	1,008	4.1	1,303	5.7	1,374	8.1
45,000-49,999	20,620	48.6	12,100	58.1	882	4.2	1,241	6.0	1,385	10.7
50,000-54,999	18,490	59.9	9,244	48.9	735	4.1	800	4.8	1,325	7.7
55,000-59,999	12,626	67.6	6,075	48.1	460	3.6	630	3.0	1,000	8.0
60,000-64,999	11,435	75.3	5,367	45.2	350	3.0	611	4.9	567	4.8
65,000-69,999	9,308	81.6	4,296	41.4	326	3.1	520	6.1	705	8.9
70,000-74,999	9,107	87.2	3,472	36.1	239	2.6	480	5.3	1,009	7.7
75,000-79,999	5,600	90.6	2,181	38.8	154	2.4	290	3.2	455	6.0
80,000-84,999	3,276	93.9	1,072	31.7	134	2.4	250	4.8	330	6.3
85,000-89,999	2,086	95.7	644	31.0	96	2.0	140	4.7	200	6.7
90,000-94,999	1,108	96.4	253	20.1	26	2.8	61	4.6	73	6.0
95,000-99,999	2,371	97.8	727	30.7	86	2.4	123	3.1	137	2.8
100,000+	3,500	100.0	1,102	31.0	100	1.0	163	3.1	168	3.7
Total	163,314	100.0	86,162	52.8	3,9	100.0	9,155	5.6	12,058	7.4

Notes

Each figure is 99.95% accurate. Figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date. The figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date. The figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date. The figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date.

For example, in the "CM" category, the total number of employees is 100.0. The figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date. The figures are based on the 1999 population of each designated group as of the last census date.

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-1 Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	169	63.9	108	3.6	6	4.7	8	3	1.8	
Prince Edward Island	97	56.7	55	3.1	3	2.1	2	2	2.1	
Nova Scotia	728	54.3	395	3.3	24	5.4	39	47	6.5	
New Brunswick	427	54.6	233	7.5	32	3.0	13	18	4.2	
Quebec (without the NCR*)	1,571	56.0	879	1.9	30	2.1	33	154	9.8	
NCR* (Quebec)	2,059	57.3	1,180	4.1	84	3.2	66	209	10.2	
NCR*	7,683	56.3	4,327	2.8	218	3.4	263	802	10.4	
Ontario (without the NCR*)	1,894	56.5	1,071	3.7	71	2.8	53	183	9.7	
NCR* (Ontario)	5,624	56.0	3,147	2.4	134	3.5	197	593	10.5	
Manitoba	755	58.8	444	13.6	103	4.4	33	51	6.8	
Saskatchewan	588	48.6	286	8.5	50	3.1	18	20	3.4	
Alberta	960	60.1	577	8.3	80	2.1	20	81	8.4	
British Columbia	1,319	52.0	686	6.1	80	1.9	25	196	14.9	
Yukon	74	45.9	34	12.2	9	4.1	3	0	0.0	
Northwest Territories	87	58.6	51	20.7	18	3.4	3	3	3.4	
Nunavut	60	46.7	28	21.7	13	1.7	1	1	1.7	
Outside Canada	8	37.5	3	0.0	0	0.0	0	0	0.0	
Total	16,420	55.9	9,177	4.5	737	3.1	514	1,561	9.5	

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region of work.

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	82	43.9	36	43.9	8	9.8	0	0.0	7	8.5
Scientific and Professional	2,673	51.7	1,381	51.7	66	2.5	53	2.0	305	11.4
Administration and Foreign Service	5,152	52.9	2,727	52.9	204	4.0	179	3.5	554	10.8
Technical	1,927	42.7	822	42.7	71	3.7	37	1.9	119	6.2
Administrative Support	4,520	80.4	3,632	80.4	246	5.4	207	4.6	468	10.4
Operational	2,066	28.0	579	28.0	142	6.9	38	1.8	108	5.2
Total	16,420	9,177	55.9	4.5	737	3.1	1,561	9.5		

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)
Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Table 10
Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	5,269	51.9	2,735	51.9	284	5.4	153	2.9	592	11.2
Term (three months or more)	10,883	58.1	6,321	58.1	431	4.0	347	3.2	952	8.7
Seasonal	268	45.1	121	45.1	22	8.2	14	5.2	17	6.3
Total	16,420	55.9	9,177	55.9	737	4.5	514	3.1	1,561	9.5

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)
Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	296	42.9	127	5.1	15	4.1	12	4.1	4	1.4
Prince Edward Island	211	67.8	143	4.7	10	8.5	18	8.5	7	3.3
Nova Scotia	884	53.5	473	4.1	36	6.7	59	6.7	55	6.2
New Brunswick	628	59.6	374	3.5	22	4.6	29	4.6	9	1.4
Quebec (without the NCR*)	2,036	58.8	1,198	1.8	36	2.4	48	2.4	143	7.0
NCR* (Quebec)	3,422	62.2	2,130	5.1	176	4.3	147	4.3	278	8.1
NCR*	12,080	62.6	7,557	3.4	413	4.9	586	4.9	1,072	8.9
Ontario (without the NCR*)	2,438	61.5	1,499	3.3	80	5.8	141	5.8	406	16.7
NCR* (Ontario)	8,658	62.7	5,427	2.7	237	5.1	439	5.1	794	9.2
Manitoba	810	61.2	496	9.4	76	4.9	40	4.9	60	7.4
Saskatchewan	414	58.9	244	13.0	54	3.4	14	3.4	15	3.6
Alberta	1,029	63.5	653	7.0	72	5.2	54	5.2	95	9.2
British Columbia	1,576	58.1	916	5.2	82	6.2	98	6.2	239	15.2
Yukon	64	56.3	36	18.8	12	3.1	2	3.1	1	1.6
Northwest Territories	63	68.3	43	20.6	13	6.3	4	6.3	6	9.5
Nunavut	25	48.0	12	32.0	8	0.0	0	0.0	3	12.0
Outside Canada	105	38.1	40	0.0	0	2.9	3	2.9	7	6.7
Total	22,659	61.0	13,811	4.1	929	4.9	1,108	4.9	2,122	9.4

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the Public Service Employment Act.
Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region of work.
(See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	712	39.0	278	39.0	22	3.1	27	3.8	34	4.8
Scientific and Professional	3,298	46.9	1,547	46.9	73	2.2	112	3.4	482	14.6
Administration and Foreign Service	12,431	66.0	8,210	66.0	544	4.4	622	5.0	1,132	9.1
Technical	1,956	39.3	768	39.3	80	4.1	96	4.9	110	5.6
Administrative Support	3,387	85.1	2,882	85.1	169	5.0	202	6.0	329	9.7
Operational	875	14.4	126	14.4	41	4.7	49	5.6	35	4.0
Total	22,659	61.0	13,811	61.0	929	4.1	1,108	4.9	2,122	9.4

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category.
(See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	20,550	61.3	12,589	61.3	827	4.0	1,032	5.0	1,896	9.2
Term (three months or more)	1,930	59.4	1,146	59.4	89	4.6	64	3.3	217	11.2
Seasonal	179	42.5	76	42.5	13	7.3	12	6.7	9	5.0
Total	22,659	61.0	13,811	61.0	929	4.1	1,108	4.9	2,122	9.4

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
pSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	177	41.2	73	41.2	5	2.8	10	5.6	0	0.0
Prince Edward Island	69	52.2	36	52.2	1	1.4	7	10.1	0	0.0
Nova Scotia	479	49.7	238	49.7	22	4.6	28	5.8	20	4.2
New Brunswick	455	59.8	272	59.8	11	2.4	21	4.6	6	1.3
Quebec (without the NCR*)	1,375	49.8	685	49.8	20	1.5	51	3.7	71	5.2
NCR* (Quebec)	887	58.4	518	58.4	61	6.9	55	6.2	59	6.7
NCR*	4,110	53.7	2,207	53.7	151	3.7	263	6.4	315	7.7
Ontario (without the NCR*)	1,562	58.3	910	58.3	71	4.5	103	6.6	148	9.5
NCR* (Ontario)	3,223	52.4	1,689	52.4	90	2.8	208	6.5	256	7.9
Manitoba	508	56.9	289	56.9	52	10.2	27	5.3	28	5.5
Saskatchewan	389	45.5	177	45.5	33	8.5	17	4.4	9	2.3
Alberta	774	60.6	469	60.6	65	8.4	44	5.7	45	5.8
British Columbia	1,211	52.7	638	52.7	68	5.6	65	5.4	121	10.0
Yukon	309	43.4	134	43.4	50	16.2	7	2.3	3	1.0
Northwest Territories	69	66.7	46	66.7	17	24.6	2	2.9	2	2.9
Nunavut	22	50.0	11	50.0	6	27.3	1	4.5	1	4.5
Outside Canada	37	32.4	12	32.4	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	11,546	53.7	6,197	53.7	572	5.0	648	5.6	771	6.7

* "NCR" stands for "National Capital Region."

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	201	20.9	42	20.9	5	2.5	7	3.5	5	2.5
Scientific and Professional	1,300	44.7	581	44.7	38	2.9	46	3.5	127	9.8
Administration and Foreign Service	3,156	54.4	1,718	54.4	179	5.7	246	7.8	204	6.5
Technical	1,597	38.3	612	38.3	45	2.8	42	2.6	69	4.3
Administrative Support	3,618	78.9	2,853	78.9	220	6.1	247	6.8	313	8.7
Operational	1,674	23.4	391	23.4	85	5.1	60	3.6	53	3.2
Total	11,546	53.7	6,197	53.7	572	5.0	648	5.6	771	6.7

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to
March 31, 2003

Type of Employment	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,722	46.8	2,208	46.8	226	4.8	376	8.0	244	5.2
Term (three months or more)	6,675	59.0	3,935	59.0	328	4.9	265	4.0	517	7.7
Seasonal	149	36.2	54	36.2	18	12.1	7	4.7	10	6.7
Total	11,546	53.7	6,197	53.7	572	5.0	648	5.6	771	6.7

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003.
(See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Chapter 2 Embracing Change: Promise and the Potential for Progress

The report from the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, *Embracing Change in the Federal Public Service*, served as a reminder that visible minorities are significantly under-represented in the federal Public Service when compared with their availability in the Canadian labour market. It issued an urgent call for action to address a continuing pattern that included under-representation overall and at the management level.

The Task Force provided an Action Plan and stressed that a concerted effort would be required on several fronts if the federal Public Service were to become fully representative of the Canadian population:

- I set 1 in 5 benchmarks for visible minority participation in Public Service-wide staffing actions (i.e. recruitment, acting appointments, promotion, and development opportunities at executive levels);
- II create support tools to help departments and managers achieve the benchmarks;
- III change the corporate culture in the Public Service to make it more welcoming of diversity;

IV develop mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks;

V seek external advice and independent review of implementation; and

VI provide financial resources to support implementation.

In June 2000, the Government of Canada endorsed the Action Plan and provided tangible support in the form of initial funding for three years, ending March 31, 2003.

Since it started implementing the Action Plan in 2000, the Secretariat has developed the infrastructure to help departments take action and embrace change. It has worked in partnership with departments, other central agencies, the Public Service Commission of Canada, the Canadian Centre for Management Development, bargaining agents, federal regional councils, designated group organizations like the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, heads of human resources, functional communities, and many other entities.

A mid-term stocktaking exercise completed in March 2002 found widespread, high-level commitment across the Public Service to the principles and goals of the Action Plan. It also found that attention to

employment equity and support of activities in departments and agencies had increased substantially. In spite of these positive developments, however, the report found that results are still lacking with respect to the progress against the benchmarks. Citing the existence of pockets of success rather than systematic or comprehensive change, it recommended a shift toward greater accountability and positioning implementation of the Action Plan as a leadership obligation. Finally, it recommended that funding be continued with a strategic, results-based approach that builds on previous successes.

Progress on the Embracing Change Initiative requires the full participation of departments against all elements of the Action Plan. To a great extent, accountability at the top remains an essential element for success. But such accountability must also extend to hiring managers, those in the best position to create

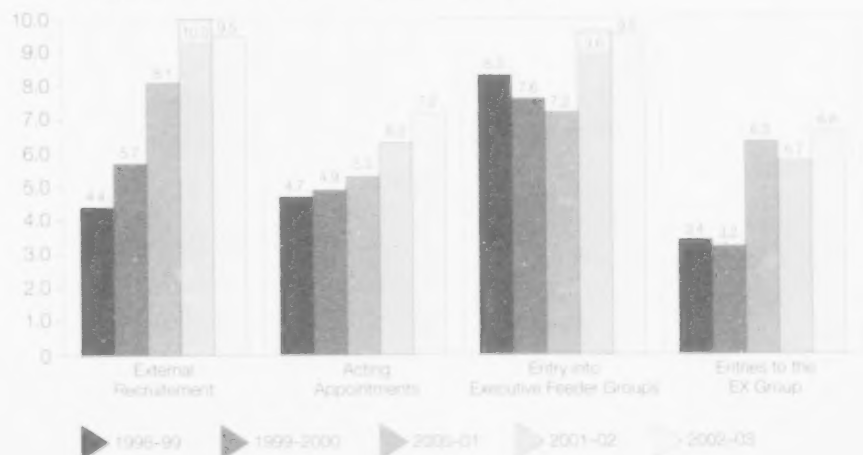
and maintain a welcoming and diverse workforce. As a result, over the past year the Secretariat has intensified its push to inform, motivate and equip public service hiring managers to produce results against the Action Plan.

The following sets out some of the progress that has been made against the six elements of the Action Plan as well as some of the work that remains to be done.

I. Setting the Benchmarks

Since the implementation of the Action Plan, the population of visible minorities has increased by over 4,000 employees and representation now stands at 7.4 per cent, compared with 5.5 per cent in 2000. As apparent from Figure 18, however, there continue to be mixed results against the benchmarks. As a result, the

Figure 18
Progress Against the Benchmarks (%)



Public Service is still not representative. Figure 18 illustrates that the trend is generally upward on all measures, but the Public Service is far from meeting the external recruitment benchmark pegged for 2003. In addition, unless the pace of progress is intensified significantly, it is also unlikely that the 2005 benchmarks will be achieved.

II. Helping Achieve the Benchmarks

Increasing managers' awareness, addressing their concerns by providing them with practical tools and sharing the experiences of successful departments are among the ways the Secretariat is working to help achieve the benchmarks. As the Task Force suggested, however, the option of targets should not be discounted.

In 2002-03, the Secretariat's Employment Equity Division continued its marketing and outreach activities to help departments build the capacity to meet the benchmarks. To date, implementation sessions have been delivered to public service employees, including managers at all levels, and around 15,000 Embracing Change tool kits have been distributed to employees. This information sharing and engagement activity,

which flows from the Secretariat to departments to reach their managers, was amplified through departmental projects. Initiatives often arose out of or through the establishment of interdepartmental partnerships.

For example, the Pacific Regional Council has developed a middle manager training kit, which includes material for diversity training, examples of good practices, references and community contacts for regional managers.

The Embracing Change Action Plan also calls for the improvement of selection processes to ensure that visible minorities are not screened out in the hiring process. Several initiatives are underway to address this important issue.

Citizenship and Immigration Canada, in partnership with seven other departments and agencies,² has now created a national, interactive electronic selection board inventory of qualified members of visible minority groups. Through this project, nearly 135 visible minority employees have been registered in a national inventory and are available to participate on selection boards in their home departments as well as in other departments. Approximately

2. The other partners on this initiative are the Fisheries and Oceans Canada, the Public Service Commission of Canada, Canadian Heritage, the Immigration and Refugee Board, the Canadian International Development Agency, the Treasury Board of Canada Secretariat and Environment Canada.

100 registrants received selection board training through this project. The project addresses one of the key systemic barriers to selection and enables small departments to access employees of departments with stronger visible minority representation.

The Public Service Commission of Canada has reviewed its selection and testing instruments and developed new selection and testing tools and procedures with the goal of reducing any systemic biases in the selection process.

III. Changing Corporate Culture

There can be little doubt that hiring managers have the opportunity and the obligation to play a major role in creating a representative and inclusive workforce. It is, after all, the hiring managers who make decisions about hiring and advancement in the federal Public Service. Furthermore, it is through hiring managers and their initiative, creativity and dedication that the Public Service must seek to embrace and effect change.

Supporting and motivating hiring managers was a priority in 2002-03. In addition to providing guidance, tools and support to help managers achieve the benchmarks, the Employment Equity Division developed and delivered a managers' workshop on diversity with a focus

on Embracing Change at the Managers' Forum held in Banff, Alberta, in April 2002. Approximately 200 managers participated in the workshop.

Also, in response to the interim Stocktaking Exercise Report, the Secretariat adapted its communications strategy to specifically support the implementation of the Embracing Change Initiative. It emphasized the accountability of management for achieving the benchmarks and focussed on providing middle managers with information and tools that

- communicate the business case for hiring visible minorities;
- facilitate the hiring of visible minorities;
- demonstrate the commitment of senior management;
- debunk myths regarding the hiring of visible minority employees;
- recognize, share and reward good practices in visible minority recruitment; and
- explain the sanctions that managers who do not meet their hiring obligations could face.

Communications tools developed and produced by the Secretariat as part of its communications strategy therefore included the following:

- A speakers' tool kit to support presentations by senior managers to audiences of other senior managers,

middle managers and visible minorities. The kit contains materials suited to a wide range of presentations, including speeches, panel discussions and other formats of interaction.

- ▶ A managers' tool kit to provide quick reference information on the business case for employment equity, on the benchmarks and on the tools and resources available to help managers achieve them.
- ▶ A special edition, single-issue magazine profiling visible minority employees and public service managers who have successfully built or are leading diverse workplaces.
- ▶ An Embracing Change video with dramatizations that magnified some of the challenges and opportunities encountered by hiring managers and visible minorities in the federal Public Service. The video is intended to stimulate discussion in departments and at events and is accompanied by a Manager's Video Discussion Guide.
- ▶ Redesigned Web information accessible through a single portal and widely promoted on government Internet and intranet sites.

The communications focus on the middle managers responsible for hiring reinforces the concept that Embracing Change is a question of leadership — leadership in building

a representative workforce, leadership in changing the corporate culture to make it more inclusive, and leadership in managing teams that will increasingly be made up of employees with diverse backgrounds.

IV. Providing for Implementation and Accountability

The Public Service has laid the cornerstones of accountability on which the implementation of Embracing Change will be built and on which the institution can manage for results. The principle and practice of accountability has been successfully established at the highest levels of the federal Public Service. In 2002–03, the Clerk of the Privy Council defined Embracing Change as one of the Corporate Priorities for the Public Service:

“The innovation agenda requires creative, innovative ideas to achieve excellence in policies and services. One avenue for achieving this excellence is to promote a greater diversity of backgrounds and linguistic and ethnic heritage among our employees. We must, therefore, strive to be representative of the Canadian population, with special emphasis on visible minorities, where we face a very significant representation gap. In this regard, the government made a firm commitment to the recommendations and spirit

of the Embracing Change report, which continues to guide and provide benchmarks for success.”³ At the end of the 2002–03 fiscal year, plans were in place to extend this corporate priority to the 2003–04 fiscal period.

The performance agreements of deputy ministers link at-risk pay to the achievement of corporate priorities.⁴ As a result, departmental failure to meet benchmarks can have a negative effect on a deputy minister’s remuneration.

V. External Advice and Independent Review

Mechanisms that provide for external input and independent review are now well established. The External Advisory Group (EAG) on Embracing Change was created in June 2000 to provide independent advice to the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission regarding the implementation of the Action Plan.

The EAG has been extremely active in 2002–03, providing recommendations based on past successes and lessons learned. It has proposed programs to accelerate the advancement of visible minorities, suggested solutions to the perceived conflict between official

language policies and elements of the Action Plan and drawn attention to successful practices in the private sector.

The EAG is committed to sustaining a dialogue with senior officials of the Public Service and to participating in the full implementation of Embracing Change. More on the EAG is included in Chapter 3 of this report.

VI. Providing for Incremental Financial Resources

Endorsement of the Action Plan was accompanied by a government allocation of up to \$10 million annually for three years, ending in March 2003. The Embracing Change Initiative was endorsed for five years, and Treasury Board Ministers approved up to \$30 million in funds for the Employment Equity: Embracing Change Support Fund (EE-ECSF) during the first three. This initial funding was intended to develop infrastructure and support both central agency and departmental initiatives. While this phase of funding is now complete, as of the end of the 2002–03 fiscal year, efforts to secure new funding for ongoing implementation of the Embracing Change Action Plan are continuing.

3. Canada, Privy Council Office, Management Priorities and Senior Personnel Secretariat, *Performance Management Program — Guidelines for Deputy Ministers and Associate Deputy Ministers*. Ottawa: March 2003.

4. At-risk pay is a lump-sum payment based on the achievement of key commitments, which include both departmental and corporate commitments.

Funds approved to help implement Embracing Change over the three-year period since the government's endorsement have supported career development programs, recruitment programs, the development of support tools, capacity building and initiatives related to the enhancement of corporate culture. Project goals ranged from creating cross-departmental

Embracing Change strategies in the regions and nationally to providing diversity awareness and related training and to creating positions for visible minority placement. The distribution of funds in relation to the elements of the Action Plan and the allocation by region are shown in Figures 19 and 20.

Figure 19
Distribution of Embracing Change Expenditures by Elements of the Action Plan

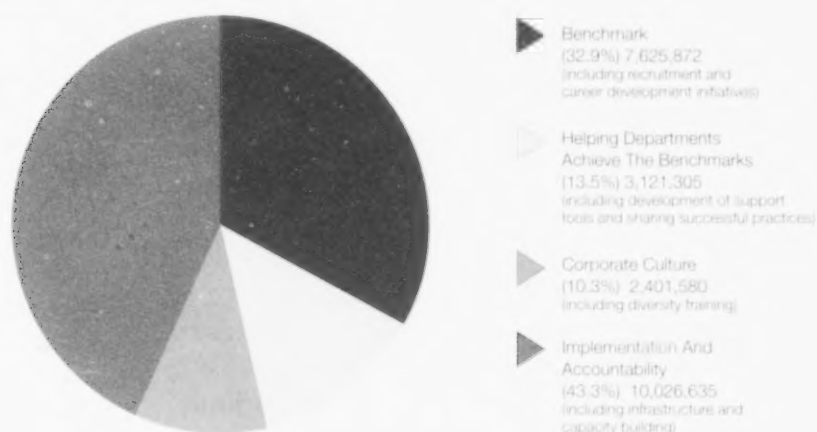
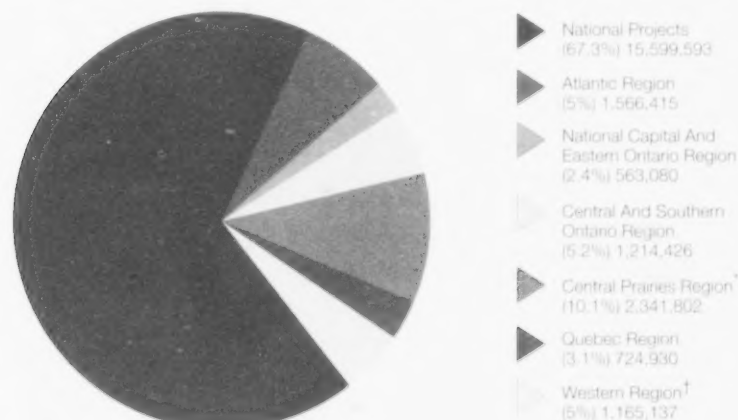


Figure 20
Distribution of Embracing Change Expenditures by Region



*Central Prairies comprises Manitoba and Saskatchewan.

†Western region comprises British Columbia and Alberta.

Embracing Change Through Leadership

The Embracing Change Action Plan establishes goals that are desirable and deemed attainable. While the infrastructure has been created and there appears to be a growing awareness, motivation, commitment and acceptance across the federal Public Service, much more must be done to generate quantitative evidence of success.

Some departments have focussed on specific elements of the Action Plan and have been exhibiting the characteristics that may lead to success.

- ▶ Public Works and Government Services Canada has integrated Embracing Change into the departmental human resources and succession plans, making visible minority representation a priority at every level, from employees to senior managers.
- ▶ Canadian Heritage has actively encouraged the involvement of visible minority networks and committees at headquarters and in the regions, with the goal of improving corporate culture.
- ▶ The Department of Foreign Affairs and International Trade has worked through its Executive Committee to make Embracing Change an organizational priority and will be making targeted efforts to recruit visible minority foreign service officers.

The federal Public Service still faces some important challenges associated with Embracing Change. It must meet the tight time frame stipulated by the Action Plan. In particular, an increase is required in order to meet the 2005 benchmarks for EX appointments. Perhaps most critically, the Public Service still needs to address the drop-off between visible minority applications and appointments. To meet these challenges and create a truly representative workforce, the Public Service will have to reach out to a broader pool of managers.

By meeting the challenges, however, the Public Service can seize an unparalleled opportunity — the opportunity to build a renewed, innovative Public Service that draws on the full, diverse range of talent that Canada has to offer, especially in regions with a high visible minority presence.

Bringing about fundamental change in an organization the size of the federal Public Service takes time and a comprehensive and sustained effort. It also takes leadership at every level, from deputy ministers and middle managers in charge of hiring to those who must manage for change.

There are some signs that the attention to Embracing Change is having an important spillover effect in the area of good management practices. Projects that constitute testimonials to this include the following:

Working in conjunction with a number of departments through the Interdepartmental Committee of Employment Equity and Diversity and the executive champions from Public Works and Government Services Canada and Western Economic Diversification Canada, the Public Service Commission of Canada (B.C./Alberta Region) has developed a Leadership and Career Mobility Initiative (LCMI). The LCMI has provided over 70 visible minority employees with training, acting assignments and other career advancement opportunities. The LCMI also includes a culture change component that commits managers to action and measures results through an awards program for deputy ministers.

Fisheries and Oceans Canada and seven other science-based departments and agencies⁵ have developed a pioneering recruitment and retention pilot project for visible minorities with a disability to address the under-representation of visible minorities with a disability. It is projected that 20 candidates will be placed through this initiative.

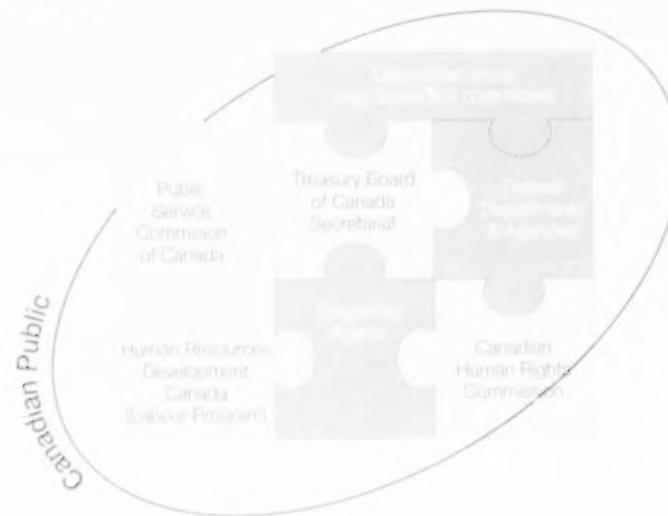
Embracing Change also recognizes that the future of the Public Service depends on recruiting and retaining youth. To that end, it has supported forward-looking initiatives to ensure that visible minorities are part of that future. INAC's Visible Minority Youth Initiative, for example, allowed young employees who are members of visible minority groups to participate in recruitment, outreach, retention and research activities, departmental orientation sessions, training events, coaching, focus groups and armchair sessions. The Initiative demonstrates the capabilities of visible minority youth to managers and will result in their commitment and participation in the Public Service of the future.

5. Agriculture and Agri-Food Canada, Canadian Space Agency, Environment Canada, Health Canada, National Defence, Natural Resources Canada, and National Research Council Canada.

Chapter 3

Factors Critical to Success in Building a Representative Public Service

Figure 21
The Players



While there are a number of major players in the implementation of employment equity in the federal Public Service (Figure 21), the key role lies with departments. Success in attaining the corporate goals of a representative and inclusive Public Service of Canada is contingent on departments achieving results. This chapter will describe some of the departmental initiatives, as revealed from the departmental annual reports submitted to the Secretariat. It also describes some of the partnerships that have been extremely valuable in fostering employment equity in the federal Public Service.

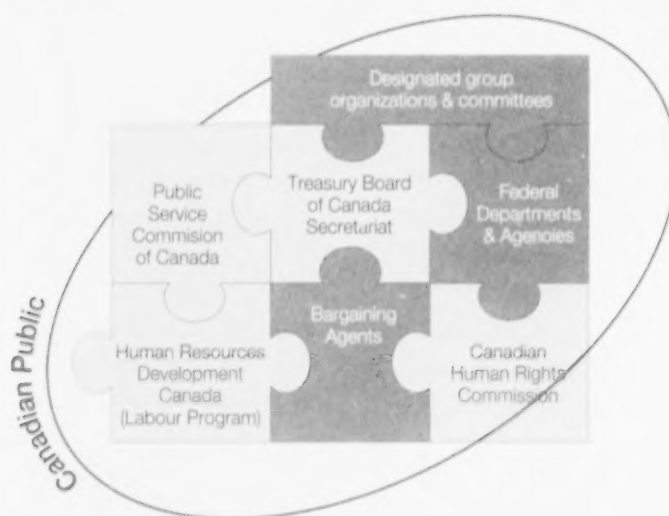
In 2002–03, four factors were a critical part of the success of federal departments and agencies in achieving concrete results through the adoption of employment equity practices:

- accountability;
- cultural change;
- integration of employment equity into business practices; and
- partnership.

Chapter 3

Factors Critical to Success in Building a Representative Public Service

Figure 21
The Players



While there are a number of major players in the implementation of employment equity in the federal Public Service (Figure 21), the key role lies with departments. Success in attaining the corporate goals of a representative and inclusive Public Service of Canada is contingent on departments achieving results. This chapter will describe some of the departmental initiatives, as revealed from the departmental annual reports submitted to the Secretariat. It also describes some of the partnerships that have been extremely valuable in fostering employment equity in the federal Public Service.

In 2002–03, four factors were a critical part of the success of federal departments and agencies in achieving concrete results through the adoption of employment equity practices:

- ▶ accountability;
- ▶ cultural change;
- ▶ integration of employment equity into business practices; and
- ▶ partnership.

Accountability

Perhaps the most compelling example of the continuing commitment to building a diverse federal workforce is the increased use of accountability mechanisms, such as performance agreements, over the past year. This commitment to diversity was firm and, in particular, reinforced the intent to improve the representation of visible minorities at all levels.

As the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet noted in the *Tenth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, "We are a public institution; we must reflect that public. Our professionalism is assured only if we are staffed by leaders and employees who reflect Canada's rich ethno-cultural diversity. We must increase our efforts to diversify our recruitment; we must create a work environment that supports the voices and talents of our different communities. This diversity must be reflected at all levels and in all departments and agencies."

Accountability at the highest level of the Public Service is now an established part of policy and an increasingly visible element of practice. Diversity, including Embracing Change, is one of the corporate priorities for the Public Service and part of deputy ministers'

performance agreements: as head of their respective organizations, deputy ministers are responsible for delivering results. The Clerk's establishment of diversity and Embracing Change as a corporate priority will ensure that employment equity continues to be treated as an important organizational priority with top-level commitment and leadership.

The accountability framework extends through departments and agencies. In particular, departments and agencies are responsible for implementing measures to achieve employment equity and for integrating its elements into their human resources management structures and corporate culture.

While high-level accountability may be in sight, the challenge is still to cascade accountability throughout the Public Service, ensuring that middle managers in charge of hiring understand that they too are critical to the creation of more representative and inclusive workplaces.

Several departments and agencies report strengthened accountability mechanisms in support of employment equity in 2002-03. Under the new accountability framework for the Canadian International Development Agency (CIDA), which benefited from

consultation with employees, unions and designated group advisory committees, managers will be expected to contribute to closing the gaps in representation of designated groups. In drafting its framework, CIDA reviewed its executive performance agreements to ensure that employment equity measures were included and that these were linked to the Department's Employment Equity Action Plan. It is expected that this framework will be implemented during the 2003-04 fiscal year.

Cultural Change

Employment equity for the federal Public Service is a long-term, comprehensive goal: to have a Public Service that reflects the diversity of Canadian society by removing barriers to the participation of the designated groups and by correcting the conditions of disadvantage that they face in employment. Providing excellent service to Canadians requires dynamic and productive workplaces that value and maximize the skills of all employees. The demographics of the Public Service, combined with the growing presence of visible minorities in the Canadian workforce, provide a window of opportunity to create a new culture in the Public Service. This culture must embrace diversity and new ideas and strive to create an inclusive, welcoming environment.

In his annual report to the Prime Minister on the Public Service of Canada, the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet made it clear that it would take experimentation, critical self-appraisal and change to assure an effective and professional public service for Canadians. While all three of those factors are crucial to the employment equity initiatives of the Public Service, none was more important in 2002-03 than change, specifically the cultural and attitudinal change needed to deal successfully with Canada's growing diversity.

Bringing about the cultural change needed to achieve positive results in the workplace demands both a willingness to respond to new challenges and a commitment to exhibit leadership at all levels. There are indications that this is happening in the vast majority of federal departments and agencies where the goal of cultural change is being slowly embraced.

Across the country, there was a noticeable increase in the number of assistant deputy ministers and other senior managers — particularly in the regions — who served as champions for the designated groups. This not only reinforced the breadth and depth of the organizational commitment to employment equity but it also significantly increased institutional

awareness about employment equity issues. In June 2002, the Department of Justice Canada and Canadian Heritage collaborated in organizing the first Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities, giving high visibility to issues that affect persons with disabilities in the federal Public Service and setting the stage for cultural change with respect to this designated group. The efforts of the organizing committee and their interactions with deputy ministers eventually led to the creation of the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, a group that is described more fully later in this chapter.

Statistics Canada is in the process of integrating diversity concepts into 28 of its in-house training courses, including statistical, management and communication, and interpersonal skills training. In addition, the Agency is broadening its mentoring programs by developing a course for mentors that addresses diversity. Statistics Canada is also analyzing its results from the 2002 Public Service Employee Survey using an employment equity lens and plans to use the results of that analysis in developing its multi-year employment equity plan. The Agency's communication strategy also provides all employees easy access to information about employment equity.

Cultural change is fostered by the commitment of senior management to employment equity and diversity, as was evident at Industry Canada in 2002-03. For example, the Department has a champion at the assistant deputy minister level for each of the four designated groups. At the deputy minister's request, the Department analyzed each sector's visible minority representation and hiring over the past two years. Based on this analysis, the deputy minister discussed key commitments with respect to employment equity — and Embracing Change in particular — with individual sector heads as part of their 2002-03 accountability agreements.

As part of its response to Embracing Change, and in an effort to achieve concrete results in addressing the under-representation of visible minorities within the Executive category, Industry Canada is creating an inventory of pre-qualified EX-01 candidates. The Department is also engaged in a process to identify and develop ten highly qualified visible minority candidates from outside the Public Service for EX or EX minus 1 positions, over the next three years.

Integration of Employment Equity into Business Practices

Integration of employment equity into day-to-day business practices is an intrinsic aspect of building a representative public service because, fundamentally, it is everyone's business.

In 2002-03, several departments have updated their employment equity plans and priorities as part of their human resources strategies.

Citizenship and Immigration Canada, for example, emphasized the following: organizational culture, a learning framework, human resources planning, recruitment and staffing, and the development of management feeder groups.

To address the absence of women around the executive table at the Canadian Space Agency, the Executive Committee's management agreements will include performance targets for female representation and, as of September 2003, Committee members will have to prepare a semi-annual report on the Agency's action plan to include women in management. It is expected that the situation of women will improve following the appointment of three women to serve as champions of women's issues relating to management positions, the decision to include a woman on all selection boards whenever possible,

and the development of specific equal opportunity goals in the Agency's employment equity and human resources strategic plan.

In 2002-03 Environment Canada managed to do what many other departments aspire to do: it made a decentralized approach to employment equity work. Much effort was devoted to awareness and learning initiatives to demystify employment equity for all employees, to promote a culture supportive of diversity, and to communicate a vision. This approach won the support of the Department's employees, employee representatives, managers at all levels, employment equity networks, regions, services, and the Department's many employment equity partners. Within the framework of the Department's multi-year employment equity plan, regions and services were encouraged to plan and implement their own individualized strategies and initiatives, including the following:

- » the Pacific and Northern Region appointed a diversity champion and developed a people plan that includes diversity;
- » the Ontario Region created an employment equity champion position and integrated employment equity into its strategic hiring plan;
- » the Quebec Region updated its regional employment equity plan and recruitment objectives; and
- » the Atlantic Region developed a regional Aboriginal strategy.

Partnership

One concept remains unchanged since the first annual report on employment equity was released a decade ago: employment equity is everybody's business. As noted in last year's report, the effective implementation of employment equity requires the development of solid partnerships. These help the various players identified earlier in this chapter to work together more effectively toward a common goal — excellence in service to Canadians.

In 2002–03, several departments and agencies saw this common goal as the basis for developing mutually beneficial partnerships that witnessed the exchange of ideas, expertise, and successful practices. Some partnerships included non-public service organizations.

For example, various sectors at Fisheries and Oceans Canada, such as Fisheries Management and the Canadian Coast Guard, worked with local Aboriginal groups as part of their recruitment and staffing process. Instituting this two-way exchange of information not only helped inform Canada's Aboriginal population about career possibilities within the federal Public Service but it also provided an opportunity for the Department to benefit from the skills available in First Nations communities.

CIDA and INAC worked together to increase the capacity for cross-mentoring between their organizations.

In exercising leadership for the implementation of employment equity in the federal Public Service, the Secretariat has also strengthened its partnerships with many entities, including departments, employment equity committees, designated group organizations, such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council, and the External Advisory Group on Embracing Change.

Employment Equity Committees

Employment equity committees are important elements in building and sustaining commitment to employment equity objectives across federal departments and agencies. They provide networking opportunities, increase links between departments (as well as within respective departments and agencies), as well as allow for the exchange of ideas, tools, information on new initiatives, and practices that support the attainment of employment equity goals.

In 2002-03, employment equity committees played an especially important role in ensuring that information to support and encourage employment equity and diversity is shared. Over the past year, special efforts were made to engage more managers in fully integrating employment equity into the business lines of their organizations. As a result of these efforts, linkages with various committees were strengthened and extended to include the External Advisory Group on Embracing Change, the National Council of Visible Minorities and the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities.

The Employment Equity Champions Forum comprises some 30 senior managers at the assistant deputy minister level. Deputy heads choose managers to develop and promote corporate or regional objectives or priorities with respect to employment equity in their departments or agencies. These individuals play a lead role and share a commitment to achieving a representative, inclusive and equitable workforce and exercise leadership in creating a welcoming workplace culture. Two meetings were held this past year, one of which was a joint meeting with the Employment Equity Executive Committee. Discussions included topics such as human resources modernization, merit and representation, Embracing

Change, the role of the External Advisory Group on Embracing Change and an update from the Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities.

Employment equity champions demonstrate their ongoing commitment as senior managers through their personal and visible support for employment equity. They exchange information on employment equity challenges, successful practices, and innovations that have achieved concrete results. They also provide feedback to the Secretariat on current or proposed employment equity initiatives, priorities and programs and are in a position to influence employment equity issues within their respective departments.

The Employment Equity Executive Committee is composed of public service managers at the director general level or equivalent. This committee, which meets five times a year, serves as a catalyst for the strategic development, implementation, and sustainability of good practices among departments and agencies.

The Employment Equity Executive Committee focusses on horizontal issues, such as recruitment, career development, retention, accountability, corporate culture, and official languages. Individually, the members provide a direct link and support to the employment equity

champion and employment equity specialist within their respective departments. During its meetings this year, the committee discussed and provided feedback on the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, Embracing Change, an accountability framework for employment equity, retention and exit interviews, human resources modernization, and values and ethics.

The **Interdepartmental Forum on Employment Equity** is a partnership between departments (employment equity managers and specialists and the Secretariat's Employment Equity Division). It provides leadership and helps facilitate the achievement of employment equity objectives across departments and agencies. This forum, which meets every two months, fosters learning, promotes the exchange of information and provides an opportunity for networking and consultations among members, representatives of central agencies, and the larger community of employment equity stakeholders and clients. It also provides an opportunity for participants to discuss common issues requested by the employment equity specialists, share new initiatives, and raise matters that could be of general interest to the membership. A satisfaction survey this past year revealed that participants place a high value on this forum.

In particular, they appreciate the opportunities for information sharing, networking, and identifying successful practices.

Over the past year, topics included diversity and learning, a presentation on a set of new Embracing Change tools for managers, results of the 2002 Public Service Employee Survey, reports on the Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities, Aboriginal issues, values and ethics, the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, strategies for changing the corporate culture, and various successful practices, which are showcased at each meeting.

The **Joint Employment Equity Committee (JEEC)** is a working committee of the National Joint Council (NJC). It is the forum of choice at the national level for labour-management consultation and collaboration on employment equity issues, as required under the *Employment Equity Act*.

The NJC provides for regular consultations between the Treasury Board, as the employer, and employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act*. Through the NJC, there is a sharing of information, consultation on workplace policies, and co-development of directives that provide Public Service-wide benefits.

The JEEC is the only Public Service-wide union-management committee established to address employment equity issues, although many union-management consultative committees exist at the departmental level and many discuss employment equity subjects. Members include representatives from the Secretariat, the Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), and the Professional Institute of the Public Service of Canada. The JEEC is co-chaired by a representative from the Secretariat and PSAC.

In 2002-03, the JEEC focussed on the following major areas: the implementation of the new *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* — a policy that benefited significantly from bargaining agent input and feedback — the continuing push on the Embracing Change Initiative, the development of communication messages in support of employment equity, and analysis of the findings and conclusions related to employment equity in the 2002 Public Service Employee Survey.

In keeping with the commitment to work collaboratively in addressing employment equity issues, the JEEC

created a working group with representatives from the employer and bargaining agents to develop joint training on the duty to accommodate. A learning framework was developed and work commenced toward the development of training modules for a course that will provide information on the definition of the duty to accommodate, roles and responsibilities for providing workplace accommodations, barrier identification and analysis, positive measures, and successful practices in accommodating employees. The JEEC also provided input on the review of the NJC Travel and the Isolated Posts and Government Housing directives, as well as feedback on several TBS and PSC programs and initiatives.

The **External Advisory Group on Embracing Change** was established to provide independent advice to the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission concerning the implementation of the Embracing Change Action Plan and ways to increase the momentum for change.

The six members, representing the private sector and academia, are drawn from various regions across Canada and often play an active role in promoting diversity and employment equity in their respective regions.

Establishing dialogue and strengthening commitment guided the group's work over the year. This was evident in the group's interactions with the Secretariat and Public Service Commission of Canada and their link with the Clerk of the Privy Council, who is himself a strong voice on diversity and employment equity in the federal Public Service. The dialogue has been further extended to other deputy ministers, as well as to departmental employment equity champions.

The group remains a strong advocate of the Action Plan and the principles that would lead to a representative and inclusive workforce. In addition to providing advice and recommendations to senior public service officials to guide implementation of the Embracing Change Action Plan, the group has also engaged other bodies. In March 2003, members appeared before the Standing Committee on Government Operations and Estimates to present their position on Bill C-25. Their submission registered a concern that diversity issues are only in the preamble to the *Public Service Employment Act* and not sufficiently rooted as a statutory item in the body of the legislation.

During 2002-03, the Secretariat continued to work with the **National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service** (NCVM) in a number of areas. It participated in planning meetings for the NCVM national symposium and supported the work of the deputy minister champions in the development of a Public Service-wide approach to obtain financing for the NCVM's operational requirements. Efforts also focussed on the development of the Council's organizational capacity.

In addition to their direct financial contribution, a number of federal departments supported their employees in fulfilling their duties as elected members of the NCVM National Board. Correctional Service Canada, the Canadian Grain Commission, the Public Service Commission of Canada, CIDA, Health Canada, Human Resources Development Canada, Canada Customs and Revenue Agency, Public Works and Government Services Canada, and Citizenship and Immigration Canada were among the key contributors in this regard.

The NCVM helped to maintain the momentum gained from the collective contribution of visible minority employees and their respective federal organizations in building a

representative and inclusive workforce and supported the government's commitment to the implementation of the Embracing Change Action Plan.

The NCVM activities included NCVM-led workshops with a focus on the issues and concerns of youth, which were explored during the NCVM Central Region Visible Minority Youth Forum in Winnipeg. Similar forums were also held in the National Capital Region, Edmonton and Vancouver. The NCVM also partnered with federal regional councils, the Middle Managers Network, and the Joint Career Transition Committee on a number of initiatives aimed at helping visible minorities pursue career development, learn about the recruitment and hiring processes, and prepare for competitions.

The NCVM's fourth symposium, *Making a Difference — Taking Actions and Influencing Change*, provided participants from across the country with information and tools for career advancement, facilitated the dialogue between employees and managers, and contributed to the changing corporate culture of the Public Service. In his opening address to conference participants, the Clerk of the Privy Council underscored the importance and value of the work of NCVM. He also noted that although there had been progress in the representation levels of visible minorities, it was important for the

Public Service to do more to respond to the changing demographics of Canada.

The NCVM is governed by a terms of reference, which provides a foundation of effective partnerships to ensure that visible minority employees have a voice throughout the Public Service.

The **Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities**, made up of public service employees with disabilities from 39 departments, took place on June 18, 2002. There were more than 250 participants, including several deputy ministers, other senior level managers as well as employees with disabilities from all occupational groups and levels.

On the International Day of Persons with Disabilities, December 3, 2002, organizers of the Forum presented the Clerk of the Privy Council with a copy of the Forum's report entitled *Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities — A Dialogue for Action*. Key recommendations in the report were the establishment of a council of federal public service employees with disabilities and development of a five-year strategy for federal public service employees with disabilities.

The National Committee of Federal Public Servants with Disabilities (NCFPSD) was formed in early 2003 with the stated objective of advancing the internal federal government

agenda concerning federal public service employees with disabilities. In particular, the committee plans to focus attention on recruitment, retention, career progression, accommodations — both technical and other forms of accommodation — and succession planning. The committee's five-year action plan was to be released in the spring of 2003.

As part of its continuing consultation with managers and employees on issues of specific relevance to persons with disabilities, the Secretariat's Employment Equity Division maintained contact with members of the former Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN). The group, comprising some 70 individuals, including persons with disabilities, human resources practitioners, and other interested participants, met in December 2002 and reviewed options for rebuilding the network and promoting initiatives that help to better accommodate persons with disabilities in the workplace.

Recognizing Strong Contributions

The Employment Equity and Diversity Award recognizes the individuals or teams who make exemplary efforts and achieve progress in helping the

Public Service of Canada become representative and inclusive, particularly with respect to the Embracing Change Action Plan.

On June 9, 2003, during National Public Service Week, the President of the Treasury Board presented the Employment Equity and Diversity Awards to three individuals and one team for their work. Thirty-nine nominations were submitted for the 2002–03 fiscal year as examples of their leadership and commitment to employment equity and diversity within their organizations and to the effective and sustainable removal of barriers faced by the employment equity designated groups.

The Quebec Regional Management Committee and the Regional Human Resources Branch at Citizenship and Immigration Canada were recognized for their success in developing and implementing recruitment, promotion and retention strategies for employment equity groups in the Quebec Region. As a result of their efforts, the success rate of designated group members entering the federal Public Service through the competitive process rose by 35 per cent over the past year.⁶

6. The members of the team are Philippe Albert, Lucien Bélanger, Claude Bourget, Éric Caron, Jean Cheney, Danielle Coutu, René D'Aoust, Sandra Delorme, Albert Deschamps, Denis Désilet, Yvan Deslauriers, Brenda Encarnacion, Lorraine Frignon, Lauraine Gagné, Jean-Paul Lamoureux, Robert Langlais, Monique Leclair, Yari Likongo, Daniel Maheu, Anne Marchand, Jean-Claude Miron, Graziella Mousseau, Marie-Josée Perreault, Claude Provencher, Danielle Racette, Richard Saint-Louis, Marita Somma, Daniel Théorêt and Vito Vassallo.

Dan Allen was recognized for his leadership in the development of the first Employment Equity Conference and establishing a human resources plan that addressed workplace equality issues at Human Resources Development Canada, Ontario Region. His contribution included providing workshops and equipping managers with concrete tools to help them achieve a more representative workforce as well as improving self-identification rates in his department.

Shanti Lithopoulos received an award in appreciation for her activities as Chairperson for the Visible Minority Network at INAC in developing a vision and terms of reference for the organization and in building a strong partnership between visible minority and Aboriginal networks. She organized workshops and information sessions that provided participants, particularly members of the designated groups, with an opportunity to recommend solutions to particular challenges.

Nyla Koomans was granted an award in recognition of her creativity in promoting equity in the workforce at Veterans Affairs Canada. As a result of her contribution to the development of an action plan, diversity training is now being implemented, and a quarterly newsletter about employment equity issues is distributed to employees in her department.

Other Awards

As in the previous fiscal year, one of Transport Canada's employees was a recipient of the Michelle Comeau Human Resources Leadership Award, which acknowledges the significant contributions of individuals and groups working at all levels within the human resources field.

Mr. Doug Spiers received the award in recognition of his excellence in establishing vision and direction, building on the diversity of the community through cross-functional initiatives, and establishing new partnerships and improving relationships with stakeholders.

In 2002-03, Health Canada's Iskotew Lodge celebrated its first year of operation and received the Wolf Project Award for improving respect and understanding between cultures and races. During the year, the Lodge, located in the National Capital Region, hosted Aboriginal Elders and teachers from across Canada and was visited by more than 2,500 people, including community members and employees from Health Canada and other departments. The Lodge promotes Aboriginal cultures and offers support and guidance in dealing with cultural differences, work-related stress and differing attitudes in the workplace.

Employment Equity Policy Review

During this fiscal year, all policy centres in the Secretariat were engaged in a review of the Treasury Board policy suite and reporting requirements. The purpose of the exercise was, among other things, to streamline and rationalize policies and reduce the reporting burden on departments. As part of this exercise, the Employment Equity Division is updating the *Employment Equity Policy* (1999). The revised policy will be a consolidation of several policy instruments and will update the policy requirements to reflect the Treasury Board's Management Board role and departmental responsibility for the implementation of employment equity. In keeping with recent human rights jurisprudence and requirements of the *Employment Equity Act*, it will also provide for the accommodation of all four designated groups to the point of undue hardship, thus complementing the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*. The development and implementation strategy will involve consultation and collaboration with key stakeholders, including departments and representatives of designated group organizations.

Employment Equity and Diversity Learning

Three Employment Equity and Diversity learning courses are part of the Canadian Centre for Management Development's "Leadership — Strategy-specific Courses," which comprises three courses. The "Diversity: Vision and Action" course, was offered 16 times across the country and attracted more than 350 participants. The "Mikawiw Leadership and Aboriginal Affairs" course and the "Aboriginal Issues and Self Government" course were both annual courses targeted to government executives and managers at all levels.

In March 2003, CCMD offered its course "How Ottawa Works" to Aboriginal employees in a pilot project partially funded by the Employment Equity Division.

The English pilot project was held in Ottawa and attracted 32 Aboriginal employees from across Canada. Participants learned about the structure of government, policy development, the role of central agencies, and the legislative process. The project was initiated in the belief that offering "How Ottawa Works" to Aboriginal employees could lead to improved retention rates for this group. The three-day course is also expected to stimulate networking among new Aboriginal employees. A French course will be considered for the fall of 2003, depending on demand.

Training and Development Canada, in partnership with the Secretariat, has modified its two-day "Orientation to Employment Equity and Diversity Workshop," incorporating information on Embracing Change and the duty to accommodate.

These partners also began work on "Implementing Employment Equity," a one-and-a-half-day course that will be divided into three modules:

- Conducting a Workforce Analysis;
- Using and Interpreting Quantitative Data in the Conduct of an Employment Systems Review; and
- Establishing Long- and Short-term Numerical Goals for Employment Equity Plans.

The schedule for employment equity and diversity courses can be accessed on the Employment Equity Division's Web site under "Learning."

Assessing Inclusiveness — the 2002 Public Service Employee Survey

In December 2002, the results of the second Public Service Employee Survey were released. Like the first survey, conducted in 1999, the questions in this survey sought to take the pulse of the federal Public Service and to obtain feedback on measures such as workload, work-life balance,

harassment and discrimination, career development and learning, fairness in the selection process and management support to employees.

Fifty-eight percent of all employees responded to the survey. The participation by designated group members was approximately as follows: women, 56 per cent; Aboriginal peoples, 4 per cent; persons with disabilities, 5 per cent; and visible minorities, 8 per cent. The survey participation was therefore similar to overall representation of the designated groups in the Public Service.

As occurred following the 1999 Survey, a working group was set up to analyze the results from an employment equity perspective. This group was chaired by the Secretariat and included representatives from the Public Service Commission of Canada, departments⁷, the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council and the Social Science Employees Association. The analysis focussed on responses to 52 of the 116 questions under 5 major themes: Nature of Work, Selection and Promotion, Management Support, Value and Respect, and Training and Development. The approach sought to identify those areas in which responses from

⁷ Industry Canada, National Defence, Public Works and Government Services Canada, the Immigration and Refugee Board, HRDC, and Health Canada.

members of designated groups differed significantly from those of other employees.

While, in general, the Public Service has made significant strides in building a representative and inclusive workforce, the response of members of designated groups to the survey help to indicate where more work needs to be done. Eliminating harassment and discrimination were clearly two such areas. Likewise, the perceived barriers to career advancement need to be addressed in order to build a respectful and supportive workplace. It is expected that the final report, including recommendations, will be disseminated in the fall of 2003.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

All 68 public service departments have been or are currently being audited by the Canadian Human Rights Commission. The authority to audit individual departments and agencies derives from a memorandum of understanding between the Secretariat and the Canadian Human Rights Commission, which was signed in 1997. The Commission has developed a streamlined approach for auditing 17 departments and agencies with fewer than 100 employees. These smaller organizations represent a total of 555 public service employees.

To date, the following 36 departments and agencies have been found in full compliance with the Commission's assessment factors derived from the *Employment Equity Act*:

- ▶ Atlantic Canada Opportunities Agency
- ▶ Canada Economic Development for Quebec Regions
- ▶ Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
- ▶ Canadian Heritage
- ▶ Canadian Human Rights Commission
- ▶ Canadian International Development Agency
- ▶ Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
- ▶ Canadian Space Agency
- ▶ Canadian Transportation Agency
- ▶ Copyright Board of Canada
- ▶ Correctional Service Canada
- ▶ Department of Finance Canada
- ▶ Department of Foreign Affairs and International Trade
- ▶ Department of Justice Canada
- ▶ Environment Canada
- ▶ Hazardous Materials Information Review Commission
- ▶ Human Resources Development Canada
- ▶ Immigration and Refugee Board
- ▶ Indian and Northern Affairs Canada

- » Law Commission of Canada
- » NAFTA Secretariat, Canadian Section
- » National Archives of Canada
- » National Farm Products Council
- » National Parole Board
- » Natural Resources Canada
- » Office of the Chief Electoral Officer
- » Office of the Commissioner of Official Languages
- » Office of the Secretary to the Governor General
- » Privy Council Office
- » Public Works and Government Services Canada
- » Registrar of the Supreme Court
- » Statistics Canada
- » Status of Women Canada
- » Transportation Safety Board of Canada
- » Treasury Board of Canada Secretariat
- » Western Economic Diversification Canada

Modernization of Human Resources Management

The modernization of human resources in the Public Service of Canada recognizes the need to create a healthy, productive and supportive workplace in which people feel respected, are treated fairly and are part of a community that accepts

and values their contributions in the delivery of high quality service to Canadians.

In February 2003, following the work of the Task Force on Modernizing Human Resources Management in the Public Service, the President of the Treasury Board introduced Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*, in the House of Commons. While the Bill seeks to modernize employment and labour relations in the Public Service, it recognizes that diversity is a priority and catalyst in the government's management agenda and that Canada will continue to gain from a public service that is representative of such diversity. The Bill also sets out to clarify roles and responsibilities of the Treasury Board (as the employer), the Public Service Commission of Canada (which shares some responsibilities under the *Employment Equity Act*), and departments (to whom the Treasury Board has delegated several responsibilities for implementation of employment equity).

At the end of the 2002-03 fiscal year, the Bill was progressing through the legislative process via the House of Commons Standing Committee on Government Operations and Estimates. Several witnesses, including the President of the Treasury Board, appeared before this committee. In her 20th bulletin to employees, the President of the Treasury Board notes the overall goals of the legislation:

- » to streamline our cumbersome staffing system, thereby improving our ability to attract and hire the people we need, when and where we need them;
- » to build more constructive labour-management relations and create a more productive and supportive working environment; and
- » to change the way that the Public Service approaches corporate learning and development.

The Bill does not seek to make major adjustments to the way employment equity is addressed in the Public Service under the *Employment Equity Act*. Coincidental with development of the Bill and on a parallel track, a standing committee of the House of Commons was undertaking a mandatory review of the Act.

Review of the *Employment Equity Act*

On June 14, 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities tabled its report entitled *Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the Employment Equity Act* in the House of Commons. The committee made

29 recommendations, which could be grouped under four major themes: promoting success, accountability, knowledge-based program development, and partnerships. Eight recommendations were addressed to or directly affected the role of the Treasury Board as the employer of the federal Public Service,⁸ while another ten had implications for all employers covered by the Act,⁹ including the Treasury Board.

The Minister of Labour, who has responsibility for administration of the Act, tabled the government's response in November 2002. In welcoming the recommendations of the committee, the response reaffirmed the government's commitment to employment equity, noted that several recommendations had already been implemented, and outlined how the others might be addressed. With respect to the federal Public Service, the government recognized the need for a more representative institution and, in particular, measures to continue addressing concerns about the gaps in representation of visible minorities. The response reiterated the accountability of the Treasury Board for employment equity in the federal Public Service as well as for meeting the employer's obligations under the *Employment Equity Act*.

8. Recommendations 1, 3, 6, 9, 10, 24, 28 and 29.

9. Recommendations 11-19 and 25.

In March 2003, the Secretariat submitted its follow-up response to the Committee's recommendation that

- ▶ as the public service employer, Treasury Board remain accountable for all policies, programs and actions within federal departments and agencies with respect to the *Employment Equity Act*; and
- ▶ where it has delegated authority under the *Employment Equity Act* to departments and agencies (such as the provision of positive measures for people with disabilities), Treasury Board should submit to this Committee an action plan by April 1, 2003, outlining the measures that have been put in place and the ways that these will be monitored.

This supplementary response confirmed the Treasury Board's accountability and pointed out that the Secretariat has a leading role in ensuring that programs and services provided by the Public Service are well administered, focussed on citizens' needs and produce concrete and measurable results. As requested by the Committee, the measures put in place to assure accountability, how the Secretariat works with its partners and its continuing plans with respect to these subjects were contained in the Action Plan forwarded to the Committee.

Conclusion: A Look Ahead to 2003-04

The year ahead will require continued commitment, increased efforts in several areas and a strengthening of linkages between the implementation of employment equity and how the Public Service addresses other corporate priorities. It must also be about increasing the breadth and scope of accountability measures so that they produce results.

Efforts to modernize human resources management in the Public Service provide an enabling framework through which the Public Service can address its needs of the future and reinforce values of respect, equity and inclusiveness. Many improvements to public service culture are part of good human resources management, and corporate culture change is not dependent solely on legislation.

The Employment Equity Division will be revising the *Employment Equity Policy* and integrating it into the framework that is presented through the human resources modernization process. The Division will continue to implement the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* and ensure that more managers and persons in functional

communities, such as staff relations and materiel management, are aware of their obligations. The Secretariat will also assess and evaluate the effectiveness of measures taken to implement this policy.

Given the somewhat sluggish pace of progress in achieving results against the Embracing Change benchmarks, the Division will continue to provide departments with models of success and work to provide the tools and assist in building departmental capacity to effect change. The Division will seek to leverage past investments and new resources to continue supporting departments in implementing the Action Plan and addressing the ongoing challenge of improving the representation and participation of visible minorities. But departments are key because employment equity is fundamentally about how departments conduct their business and how they attract their most valuable asset — their people; how departments use their employees' skills and talents, value their contributions, foster their learning and career development and maintain a welcoming workplace. There needs to be more tangible evidence that departments are effectively integrating their employment equity obligations

into their business and human resources activities. Such integration is critical for the development of the Public Service of the future.

To the extent that the self-identification process could present an obstacle to demonstrating further progress in increasing the representation of the minority-designated groups, the Employment Equity Division must continue to seek improvements in this area. Self-identification is about everyone — who we are as a Public Service — the diversity of backgrounds and the associated talents, skills, perspectives and approaches that combine to serve Canadians with excellence.

The Employment Equity Division will continue to demonstrate leadership through broad engagement with its current and emerging partners: the bargaining agents; designated group organizations, such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, and the External Advisory Group on Embracing Change; its consultative bodies, such as the employment equity champions' forum and the many other groups with whom the Division interacts.

This effort to strengthen dialogue will help to ensure that the goals, challenges and progress in implementing employment equity reach as broad an audience as possible. To that end, the Division will be responding to what employees in the designated groups and others have said through the 2002 Public Service Employee Survey.

The competition for talent to rejuvenate and re-energize the Public Service will not subside. To remain competitive, the Public Service of Canada must become a true employer

of choice. The Employment Equity Division will continue contributing to the search for ways to enhance the image of public service and the personal satisfaction and sense of worth that it brings to those who choose this path. Providing the excellent service that Canadians have come to know and expect will continue to be a motivating factor for many employees who do their jobs effectively, efficiently and with pride every day of the year.



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



L'équité en emploi dans la **fonction publique fédérale** 2002-2003



Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

**L'équité en
emploi** dans la
fonction publique fédérale
2002-2003

Document communiqué en vertu de la Loi sur l'accès à l'information / Document released pursuant to the Access to Information Act

Ce rapport est disponible en médias substitués.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2004

N° de catalogue : BT1-9/2003

ISBN 0-662-67867-2

Ce rapport est également disponible en format Acrobat, sur Internet à l'adresse suivante :
<http://www.tbs-sct.gc.ca/>



Message du Président

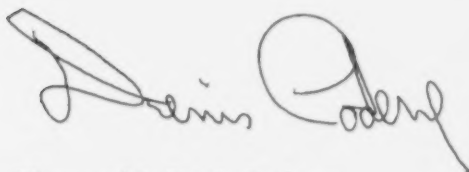
Depuis le premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi déposé au Parlement, il y a dix ans, le visage de la fonction publique du Canada a beaucoup changé. La fonction publique d'aujourd'hui reflète davantage la diversité de la population qui compose le pays.

Bien que de réels progrès ont été notés, tout particulièrement pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, il reste beaucoup de travail à faire pour recruter davantage de membres des minorités visibles dans nos rangs. Si l'institution nationale qu'est la fonction publique veut être véritablement le reflet de la diversité du Canada où chacun a la chance de contribuer à part entière à l'évolution de notre société, nous devons conjuguer nos efforts afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans notre plan d'action – *Faire place au changement*.

C'est en misant sur les talents, les expériences et les points de vue de son effectif de plus en plus diversifié que la fonction publique sera à même de fournir des programmes et des services de meilleure qualité qui répondent davantage aux besoins des Canadiens.

Ce rapport réaffirme notre engagement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Notre plan d'action constitue une mesure tangible de notre volonté de faire une place à tous. Il permet également d'identifier quelques-uns des défis auxquels nous faisons face et notre façon de les relever. De plus, le rapport fait ressortir nos réalisations au sein de la fonction publique qui se veut une institution de plus en plus représentative et inclusive.

Le président du Bureau du Conseil privé,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Coderre', with a stylized flourish at the end.

L'honorable Denis Coderre

2004



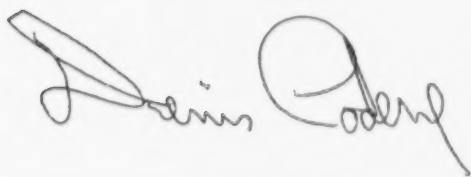
Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2002-2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Bureau du Conseil privé,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Coderre'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'D' and 'C'.

L'honorable Denis Coderre

2004



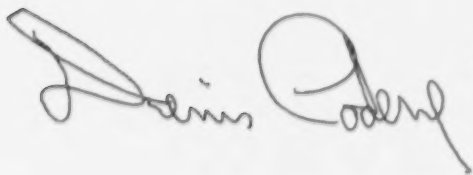
Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2002-2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Bureau du Conseil privé,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Denis Coderre', with a stylized flourish at the end.

L'honorable Denis Coderre

2004

Table des matières

Message du Président	i
Lettre au Président du Sénat	iii
Lettre au Président de la Chambre des Communes	v
Introduction	1
Un survol du rapport	3
Chapitre 1	
Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent	5
Points saillants des statistiques pour 2002-2003	5
Représentation globale	12
Répartition selon le sexe	13
Répartition selon le type d'emploi	14
Répartition selon l'âge	17
Répartition selon les ministères et organismes	19
Répartition selon la région de travail	21
Répartition selon la rémunération	23
Personnes embauchées	24
Promotions	25
Cessations d'emploi	26
Notes techniques	27
Fonction publique fédérale	27
Effectif visé par le rapport	28
Terminologie	30
Tableaux	32
Chapitre 2	
Faire place au changement :	
promesses et possibilités	53
I. Établir des objectifs-repères	54
II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères	55
III. Modifier la culture organisationnelle	56

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation	58
V. Demander des avis externes et un examen indépendant	59
VI. Affecter des ressources financières supplémentaires	59
Le leadership au service du changement	61

Chapitre 3

Facteurs essentiels à l'instauration

d'une fonction publique représentative	63
La responsabilisation	64
Le changement culturel	65
L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives	67
Les partenariats	68
Les comités d'équité en emploi	69
Reconnaissance des contributions importantes	75
Autres prix	76
Examen des politiques en matière d'équité en emploi	77
Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité	77
Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux	78
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne	79
Modernisation de la gestion des ressources humaines	80
Examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	81

Conclusion :

Perspectives pour 2003-2004	83
-----------------------------------	----

Introduction

Dix années ont passé depuis la présentation au Parlement du premier rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Au cours de cette décennie, on a assisté à des progrès considérables dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Ces progrès sont perceptibles dans tous les domaines et à tous les échelons de la fonction publique fédérale. Cette année ne fait pas exception.

L'exercice 2002-2003 marque en outre le renouvellement de l'engagement envers les principes de l'équité en emploi et l'objectif de faire de la fonction publique une institution nationale vraiment représentative et inclusive. Le gouvernement a réaffirmé sa ferme intention d'atteindre ces objectifs dans le discours du Trône de 2002. Reconnaissant que les Canadiens veulent un gouvernement ouvert, responsable et à l'écoute de leurs besoins diversifiés et changeants, le discours du Trône a souligné que « le gouvernement déposera le projet de réforme de la fonction publique, depuis longtemps attendu. Celle-ci pourra ainsi recruter les talents les plus divers dont elle a besoin pour continuer à bien servir les Canadiens ».

Le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a confirmé cette orientation en ces termes : « Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne. » De plus, le Greffier a confirmé que la diversité et l'initiative *Faire place au changement* comptent parmi les priorités stratégiques de la fonction publique pour l'exercice 2002-2003, ce qu'il a fait de nouveau en 2003-2004.

Le présent rapport confirme que la fonction publique du Canada suscite les changements nécessaires à l'établissement d'un effectif représentatif, capable d'assurer des services de très grande qualité à une population canadienne diversifiée. Certains pourront s'objecter à la rapidité de ces changements, mais ils ne peuvent en nier l'existence. Au cours de la dernière année, la fonction publique fédérale a défini et relevé de nouveaux défis, et elle a redoublé d'efforts en vue d'atteindre ses objectifs de représentation et de créer une culture plus inclusive. Sa détermination et son engagement sont demeurés intacts. De plus en plus, les ministères et organismes de

la fonction publique voient dans l'équité en emploi une norme à atteindre, mais aussi une norme dont ils doivent s'inspirer.

Au cours de l'exercice 2002-2003, le gouvernement a également cherché à accélérer le rythme et à tirer avantage des principales améliorations des 10 dernières années dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Il ne fait aucun doute que la situation s'améliore, mais ces progrès ne sont pas suffisants. Au cours de la dernière année, il est devenu évident qu'il faudra travailler encore plus fort pour que la diversité du Canada se reflète dans tous les ministères et organismes, et à tous les échelons de la fonction publique.

En 2002-2003, la fonction publique a consolidé son engagement envers l'équité en emploi :

- en assurant l'engagement de l'ensemble de l'administration fédérale – particulièrement aux échelons supérieurs – à l'égard des objectifs de représentativité et d'inclusion;
- en relevant les défis – en définissant et en solutionnant les problèmes horizontaux qui font obstacle à la mise en œuvre intégrale de l'équité en emploi, comme le scepticisme, les réactions négatives et une mauvaise compréhension des objectifs ou des obligations;

- en obtenant des résultats – en réalisant des gains concrets dans la mise en œuvre de l'équité en emploi, en atteignant les objectifs fixés et en réglant les problèmes.

Le 3 juin 2002, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* est entrée en vigueur. Cette politique démontre clairement l'engagement et les mesures prises pour planifier l'inclusion et la pleine participation des personnes handicapées dans la fonction publique, que ce soit à titre d'employés ou de postulants.

Au cours de la dernière année, la fonction publique du Canada a poursuivi la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. À la suite des conclusions et des recommandations du document *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*, la fonction publique a augmenté les responsabilités des gestionnaires recruteurs et elle les a dotés des outils et des ressources nécessaires pour assurer l'avancement de *Faire place au changement*.

Le gouvernement du Canada a réagi positivement aux recommandations présentées par le Comité permanent des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui a examiné la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs*

de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, déposé au Parlement le 14 juin 2002, le Comité a reconnu qu'une loi sur l'équité en emploi demeure nécessaire et il a également recommandé le renforcement des mécanismes de reddition de comptes, une sensibilisation accrue aux avantages de l'équité en emploi et un soutien aux employeurs et aux employés afin de créer et de maintenir un effectif diversifié.

Par la présentation, au cours du dernier exercice, du projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le gouvernement du Canada a confirmé son intention, énoncée dans le discours du Trône de 2001, de procéder aux réformes nécessaires pour faire en sorte que « la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI^e siècle ».

Le projet de loi C-25 est distinct de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais il concerne également l'équité en emploi. Ainsi, il reconnaît que la modernisation va au-delà de la simplification de processus tels que le recrutement, la dotation, la mobilité de professionnelle et la responsabilisation. Dans ce contexte, une culture de modernisation doit reconnaître qu'il demeure avantageux pour le Canada d'avoir une fonction

publique qui reflète fidèlement la diversité du pays. Elle doit être un moyen de répondre aux besoins futurs de la fonction publique et de transformer cette institution en un milieu de travail exemplaire, où les membres des groupes désignés ont la possibilité de participer pleinement à tous les échelons et où leurs capacités et leurs compétences sont respectées, de même que le concept de mérite.

L'engagement, les solutions apportées aux problèmes et les résultats tangibles ont contribué à concrétiser les objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité. Ils continueront d'orienter les efforts qui seront déployés au cours des prochaines années.

Un survol du rapport

Conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le **chapitre 1** du présent document dresse un portrait statistique de l'équité en emploi pour la période d'examen débutant le 1^{er} avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003. En plus de souligner les améliorations au chapitre de la représentation, de l'embauche, des promotions et du maintien en poste des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi, ce chapitre fait le survol des données historiques remontant à l'exercice 1992-1993, c'est-à-dire l'année de la présentation au Parlement du premier rapport sur l'équité en emploi. Cette information nous permet de suivre les progrès accomplis et elle illustre clairement

les gains réalisés au cours des 10 dernières années. Dans le but de faciliter la consultation et le suivi, les données contenues dans les tableaux de ce chapitre ont été présentées de la même façon au fil des ans.

Le **chapitre 2** est consacré au plan d'action de *Faire place au changement*, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en 2000. Ce plan d'action vise à remédier à la sous-représentation persistante des minorités visibles et à accroître leur participation dans la fonction publique fédérale. Plus précisément, le chapitre 2 examine la réponse aux recommandations et aux suggestions présentées dans le document de mi-parcours intitulé *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*. Le rapport a constaté un engagement généralisé – aux échelons supérieurs de la fonction publique fédérale – envers les principes et les objectifs énoncés dans le plan d'action. Cet engagement est évident, comme en témoigne le grand nombre d'initiatives et de mesures mises en place pour réaliser le plan d'action de *Faire place au changement* au cours de la dernière année. Toutefois, malgré quelques réussites, les progrès vers l'atteinte des objectifs-repères ne s'étendent pas à tous les ministères et organismes, et la fonction publique dans son ensemble est encore loin d'avoir atteint les objectifs quantitatifs du plan d'action.

Le **chapitre 3** examine les facteurs qui ont produit des résultats concrets au cours de l'exercice 2002-2003 : la responsabilisation, le changement culturel, l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques de gestion et les partenariats. On a observé cette année un accroissement marqué de l'utilisation des mécanismes de responsabilisation, comme les ententes de rendement établissant des objectifs en matière d'équité en emploi, et une volonté généralisée d'accueillir le changement culturel. Les ministères et organismes ont poursuivi l'actualisation de leurs stratégies de gestion des ressources humaines et l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes. De plus, un grand nombre de partenariats ont été renforcés entre les ministères et organismes et des organisations du secteur privé, ce qui a favorisé l'échange d'idées et de connaissances, ainsi que le partage de pratiques efficaces. La fonction publique a pu ainsi déterminer les moyens les plus efficaces d'améliorer sa représentativité et son inclusivité.

Enfin, comme ce fut le cas au cours des années précédentes, et parce qu'il est aussi important de savoir où nous allons que de savoir où nous en sommes et comment nous y sommes parvenus, le présent rapport donne des perspectives pour l'exercice 2003-2004.

Chapitre 1

Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent

Les statistiques confirment que la situation des membres des groupes désignés s'est améliorée en 2002-2003, comme elle l'a fait depuis la publication du premier rapport sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. La représentation globale des quatre groupes a augmenté et le recrutement pour trois groupes désignés – les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles – a dépassé leur disponibilité générale au sein de la population active (*voir les Notes techniques à la fin du présent chapitre*). Les progrès se sont

également poursuivis dans la promotion des membres des quatre groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale.

La publication des données du *Recensement de 2001* par Statistique Canada a été un point saillant de l'exercice 2002-2003. Ces statistiques illustrent clairement la diversité croissante de la population du Canada. Ainsi, les minorités visibles et les Autochtones représentent respectivement 13,4 p. 100 et 3,3 p. 100 de la population canadienne, comparativement à 11,2 p. 100 et 2,6 p. 100 lors du *Recensement de 1996*. Des augmentations semblables sont prévues dans les estimations sur la disponibilité au sein de la population active.

Points saillants des statistiques pour 2002-2003

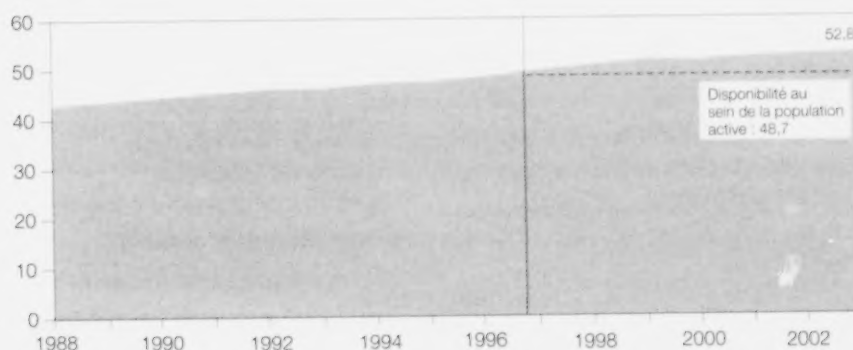
Femmes

- Les femmes représentent maintenant 52,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport à 52,5 p. 100 l'année précédente, mais une augmentation de plus de cinq points de pourcentage depuis 10 ans.
- Le nombre de femmes nommées pour une période indéterminée est passé de 51,2 p. 100 à 51,9 p. 100 au cours du dernier exercice. Ce nombre a augmenté de façon constante au cours des 10 dernières années.
- Les femmes représentent 59,3 p. 100 des employés nommés pour une période déterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente.
- Un peu plus du tiers (34,3 p. 100) des employés saisonniers étaient des femmes.
- Le pourcentage de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes membres d'une minorité visible) a augmenté constamment depuis 1999-2000 et atteint maintenant 17,4 p. 100.

Femmes (suite)

- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit à 33,8 p. 100, en hausse par rapport à 32,0 p. 100 l'année précédente et à 30,0 p. 100 il y a deux ans. Les femmes représentaient 17,6 p. 100 des cadres supérieurs il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 38,9 p. 100 à 40,3 p. 100. Il y a 10 ans, leur représentation dans cette catégorie était de 28,3 p. 100.
- En 2002-2003 comme au cours des années précédentes, les femmes représentaient plus de la moitié des nouveaux employés (55,9 p. 100) et plus de la moitié des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée (51,9 p. 100).
- Plus de la moitié (51,7 p. 100) des personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle étaient des femmes, soit une augmentation de 2,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. La proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) continue de diminuer légèrement, bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée.
- Les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10, un niveau qui a été atteint il y a plusieurs années.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) demeure celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,3 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 (44,0 p. 100) dans la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale et un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux travaillant à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Les femmes représentent plus de la moitié (53,7 p. 100) du nombre total d'employés qui ont quitté la fonction publique fédérale, soit 6 197 employés. De ce nombre, 6 femmes sur 10 étaient nommées pour une période déterminée.

Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2003 (%)

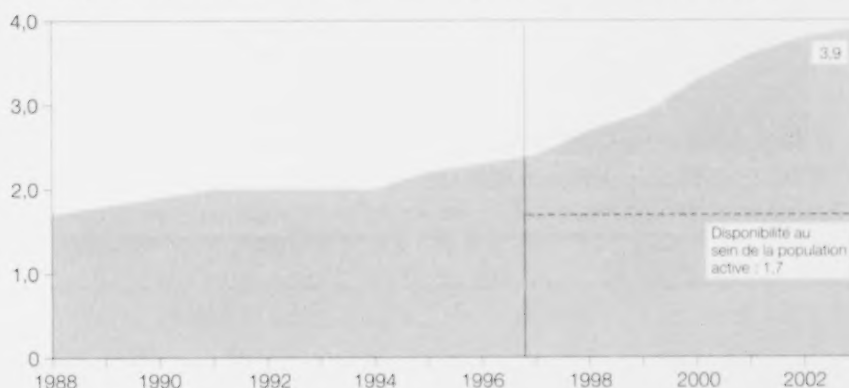


Autochtones

- En 2002-2003, les Autochtones formaient 3,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère amélioration par rapport à 3,8 p. 100 l'an dernier.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale. Ce taux est demeuré stable.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (33,4 p. 100) ou celle de l'administration et du service extérieur (27,7 p. 100). Ces deux pourcentages sont en baisse par rapport à l'année précédente.
- La majeure partie des employés autochtones travaillent dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,9 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif (25,1 p. 100).
- Le pourcentage d'Autochtones embauchés pour une période indéterminée continue d'augmenter et s'établit maintenant à 38,5 p. 100 par rapport à 34,0 p. 100 l'année précédente et à 24,3 p. 100 il y a deux ans.
- La plupart des employés autochtones (7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce taux n'a pas changé au cours des dernières années.
- Le pourcentage des employés autochtones qui ont obtenu des promotions est demeuré le même à 4,1 p. 100.
- Plus de la moitié (58,6 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur, soit une augmentation de 7,4 points de pourcentage depuis un an.
- Près de 40,0 p. 100 des 572 Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale en 2002-2003 étaient des employés nommés pour une période indéterminée; ce taux est légèrement plus élevé que celui de l'an dernier.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie le plus grand nombre d'Autochtones (1 144). Ce nombre représente 17,8 p. 100 du nombre total d'Autochtones à l'emploi de la fonction publique fédérale et une légère diminution par rapport au pourcentage d'Autochtones employés par AINC l'an dernier, soit 18,7 p. 100.

Figure 2

Représentation des Autochtones, de 1988 à 2003 (%)



Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'établit à 5,6 p. 100, en hausse par rapport à 5,3 p. 100 il y a un an et à 5,1 p. 100 il y a deux ans.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 5,9 p. 100.
- Près de 30,0 p. 100 des personnes handicapées entrées au service de la fonction publique ont été nommées pour une période indéterminée, comparativement à environ 27,0 p. 100 l'an dernier et à 21,0 p. 100 l'année précédente.
- La catégorie du soutien administratif (40,2 p. 100) et celle de l'administration et du service extérieur (34,8 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,9 p. 100 des promotions; ce pourcentage est sensiblement le même que celui des deux dernières années.
- Près de 60,0 p. 100 des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée. Ce pourcentage est sensiblement le même que celui de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères, Anciens Combattants Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 8,8 p. 100. Ce pourcentage est maintenant supérieur à celui de Développement des ressources humaines Canada, qui est demeuré à 7,9 p. 100.

Figure 3

Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2003 (%)



Membres des minorités visibles

- Les membres des minorités visibles représentent 7,4 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 6,8 p. 100 il y a un an.
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 83,8 p. 100.
- Comme ce fut le cas en 2001-2002, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,1 p. 100) et dans la catégorie du soutien administratif (22,7 p. 100). Ce dernier pourcentage est légèrement supérieur à celui de la catégorie scientifique et professionnelle (21,8 p. 100). Environ 60,0 p. 100 des membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent aux groupes Économique, sociologie et statistique, Génie et arpentage, Recherche scientifique et Droit.
- Un peu moins de 45,0 p. 100 des employés appartenant à une minorité visible travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier. Le pourcentage est sensiblement le même pour les autres groupes désignés, à l'exception des Autochtones.
- Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 des nouveaux employés, en baisse par rapport à l'année précédente (10,0 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 11,2 p. 100 de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée. Il y a un an, ce pourcentage était de 12,3 p. 100.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (35,5 p. 100), dans la catégorie du soutien administratif (30,0 p. 100) et dans la catégorie scientifique et professionnelle (19,5 p. 100).
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 9,4 p. 100 des promotions, en hausse par rapport à 7,7 p. 100 l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles représentent 5,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente, et 7,7 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période déterminée, en hausse par rapport à 2001-2002.
- Les deux tiers (67,1 p. 100) des membres des minorités visibles qui ont quitté la fonction publique étaient nommés pour une période déterminée, soit 2,8 points de pourcentage de plus qu'il y a un an.

Membres des minorités visibles (suite)

- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100, par rapport à 13,6 p. 100 l'an dernier) et Santé Canada (12,0 p. 100, par rapport à 11,4 p. 100 l'an dernier), demeurent ceux qui ont employé le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles. Parmi les ministères qui comptent 100 employés ou plus, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a eu le pourcentage le plus élevé, soit 21,9 p. 100.
- Le nombre d'employés membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 148 (3,8 p. 100) il y a un an à 177 (4,2 p. 100).

Figure 4

Représentation des minorités visibles, de 1988 à 2003 (%)

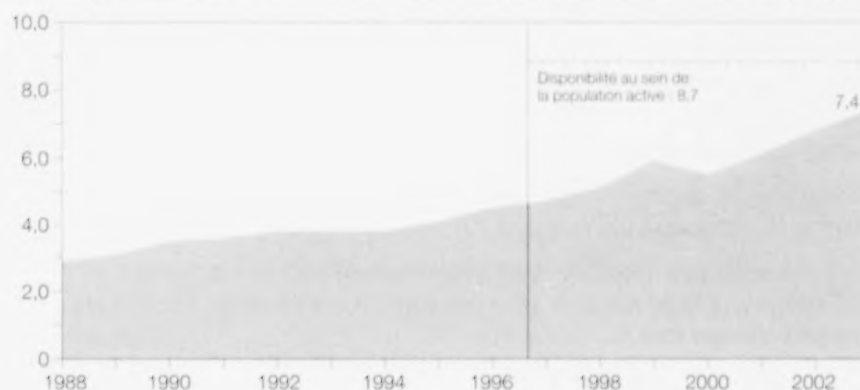


Figure 5

Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2003 (%)

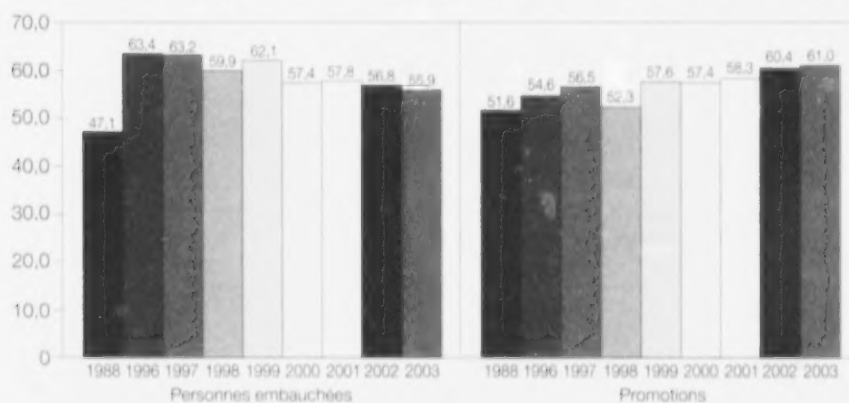


Figure 6
Embauche et promotion des Autochtones,
1988 et 1996 à 2003 (%)

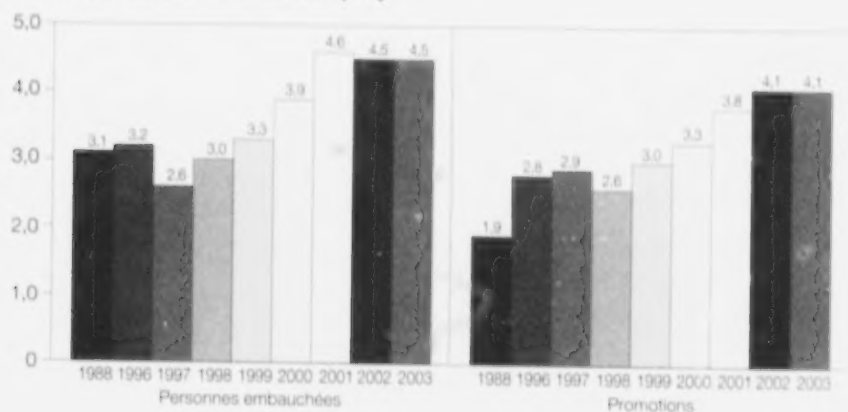


Figure 7
Embauche et promotion des personnes handicapées,
1988 et 1996 à 2003 (%)

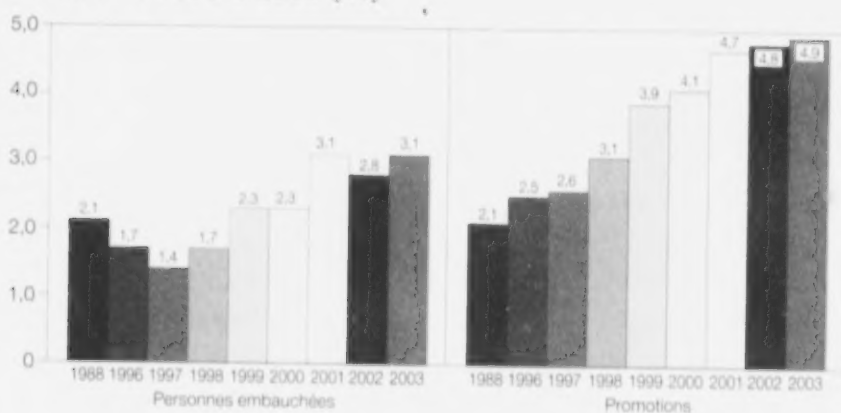
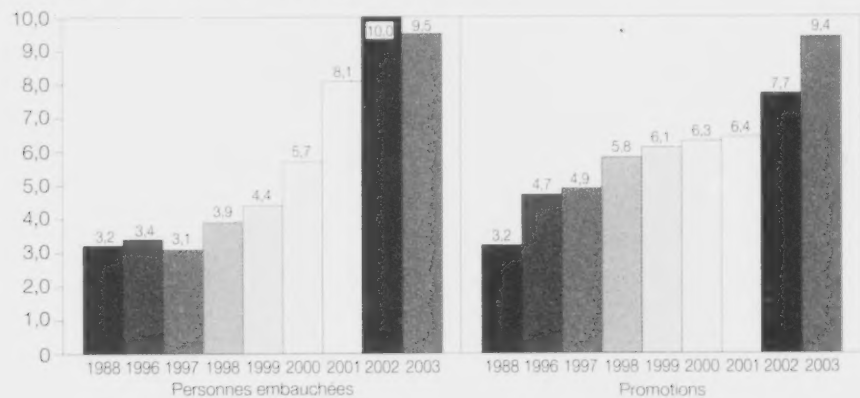


Figure 8

Embauche et promotion des minorités visibles,
1988 et 1996 à 2003 (%)



Représentation globale

Les figures 1, 2, 3 et 4 établissent une comparaison entre la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et leur représentation au sein de la population active du Canada en fonction des qualités, de l'admissibilité et de la situation géographique des groupes où on peut raisonnablement s'attendre à ce que la fonction publique canadienne recrute ses employés (disponibilité au sein de la population active). Cette comparaison est exigée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données historiques contenues dans ces diagrammes, ainsi que dans les autres diagrammes et dans le tableau 1 du présent rapport, ont pour but de faciliter l'interprétation des progrès réalisés par la fonction publique dans la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Voici les taux de représentation actuels dans la fonction publique fédérale par rapport aux dernières estimations sur la disponibilité au sein de la population active :

- les taux de représentation de trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,8 p. 100), les personnes handicapées (5,6 p. 100) et les Autochtones (3,9 p. 100) – sont supérieurs à leurs taux de disponibilité au sein de la population active, soit 48,7 p. 100, 4,8 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation marquée des personnes appartenant à une minorité visible persiste bien que l'écart entre leur représentation (7,4 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active (8,7 p. 100) continue de diminuer. Cette situation s'aggravera avec la publication des estimations sur la disponibilité tirées du *Recensement de 2001*.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. Les données révèlent que le nombre de femmes dans la fonction publique fédérale a augmenté de 3 499 pour s'établir à 86 162, ou 52,8 p. 100 de l'effectif. De plus, le nombre de femmes appartenant également à un autre groupe désigné a augmenté, comme l'indique la Figure 9.

Plus de 60,0 p. 100 des employés autochtones et 54,0 p. 100 des membres des minorités visibles sont des femmes. Dans le groupe des employés handicapés, les femmes et les hommes sont représentés de façon à peu près égale.

Les personnes appartenant à plus de deux groupes désignés (par exemple les femmes handicapées appartenant à une minorité visible) continuent de représenter un pourcentage relativement minime de l'effectif.

Figure 9

Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

	2002			2003		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	157 510	326	366	163 314	380	391
Hommes	74 847	160	198	77 152	188	201
Toutes les femmes	82 663	166	168	86 162	192	190
Femmes autochtones	3 705			3 910		
Femmes handicapées	4 162			4 592		
Femmes appartenant à une minorité visible	5 766			6 509		

Répartition selon le type d'emploi

La Figure 10 présente des données sur les employés nommés pour une période indéterminée. Plus de 80,0 p. 100 de tous les employés, y compris les employés appartenant à des groupes désignés, sont nommés pour une période indéterminée. Les pourcentages pour tous les groupes sont légèrement plus élevés qu'il y a un an.

Au cours de la dernière année, le nombre d'employés embauchés pour une période de trois mois ou plus (ou employés nommés pour une période déterminée) a diminué, passant de 23 009 à 20 782, ou 12,7 p. 100 de l'effectif total. Le pourcentage d'employés nommés pour une période déterminée qui appartiennent également à des groupes désignés (y compris les

femmes) s'établit à 65,6 p. 100, légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. En 2002-2003, les femmes représentaient 59,3 p. 100 de tous les employés nommés pour une période déterminée.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Comme l'indique le tableau 3, la majorité des employés de la fonction publique fédérale (67 389 ou 41,2 p. 100) appartiennent à la catégorie de l'administration et du service extérieur, laquelle compte deux fois plus d'employés que la deuxième catégorie en importance, celle du soutien administratif (32 586 employés ou 19,9 p. 100). Les figures 11 à 14 présentent la répartition de l'ensemble des employés et celle des employés appartenant à des groupes désignés selon la catégorie professionnelle.

Figure 10

Comparaison de la répartition des employés de la fonction publique nommés pour une période indéterminée en 2002 et en 2003

	2002			2003		
	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%
Employés de la fonction publique	157 510	133 818	85,0	163 314	141 891	86,9
Femmes	82 663	68 528	82,9	86 162	73 626	85,5
Autochtones	5 980	5 002	83,6	6 426	5 561	86,5
Personnes handicapées	8 331	7 549	90,6	9 155	8 385	91,6
Membres d'une minorité visible	10 772	8 782	81,5	12 058	10 115	83,9

Figure 11

Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle

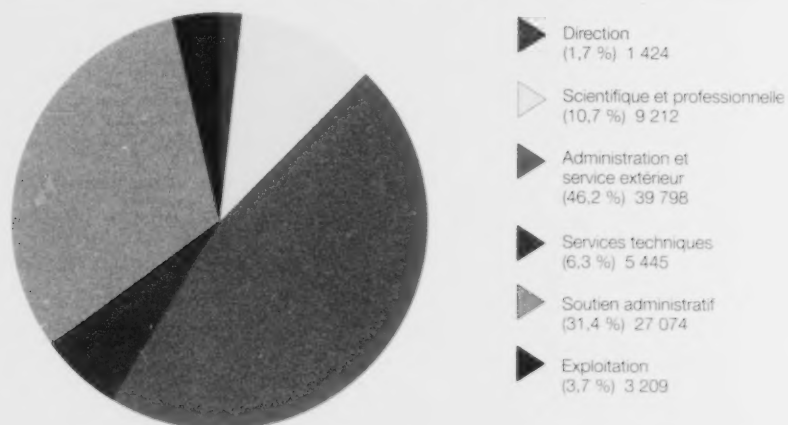


Figure 12

Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle

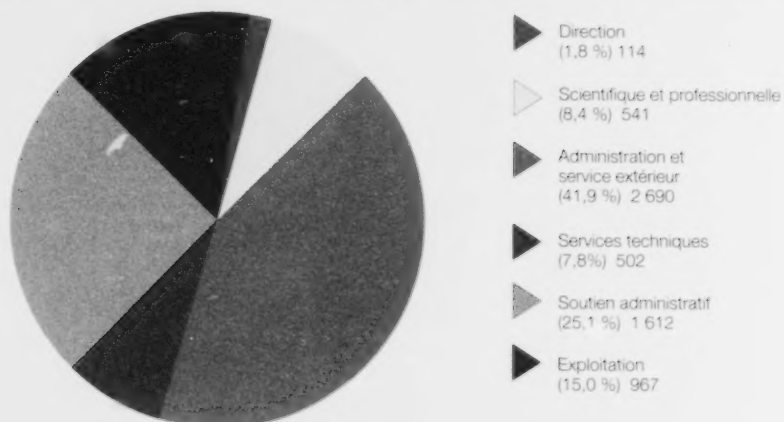


Figure 13
Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle

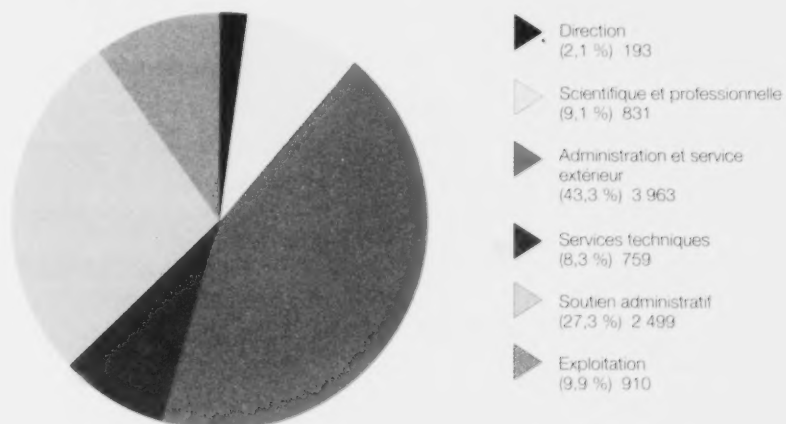
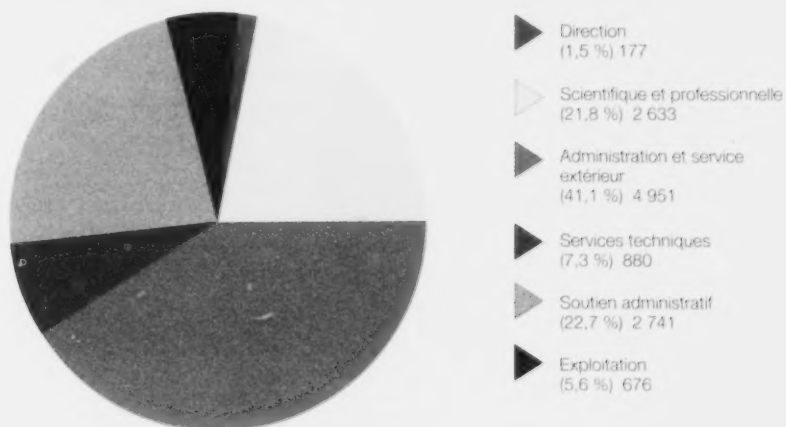


Figure 14
Répartition des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle



Le pourcentage d'employés appartenant à la catégorie de la direction a légèrement augmenté au cours des 10 dernières années, mais il demeure à 2,6 p. 100 seulement. Les femmes représentent 33,8 p. 100 des employés de cette catégorie. Ce pourcentage est plus élevé que l'an dernier (32,0 p. 100) et près de deux fois plus élevé que celui enregistré dans le premier rapport annuel sur l'équité en emploi (17,6 p. 100), il y a 10 ans.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie scientifique et professionnelle qui a enregistré la plus forte croissance (8,1 p. 100 ou 1 724 employés) au cours du dernier exercice, suivie de la catégorie de la direction (7,9 p. 100 ou 308 employés). La catégorie du soutien administratif a connu une diminution de 3,0 p. 100 ou de 1 016 employés au cours de la dernière année.

La catégorie de l'administration et du service extérieur demeure celle qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (46,2 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 12 724 de plus que la catégorie du soutien administratif (31,4 p. 100). Un employé de la catégorie de la direction sur trois est une femme et un peu plus de 1,5 p. 100 de l'ensemble des femmes de la fonction publique fédérale se trouve dans la catégorie de la

direction. Ce pourcentage est encore très inférieur à celui des hommes (3,2 p. 100) et à celui de l'ensemble des employés (2,6 p. 100). Parmi les autres groupes désignés, les pourcentages d'employés appartenant à la catégorie de la direction s'établissent comme suit :

Autochtones, 1,7 p. 100; personnes handicapées, 2,1 p. 100; membres des minorités visibles, 1,5 p. 100.

Dans la catégorie de la direction, c'est la représentation des personnes handicapées qui a le plus augmenté, passant de 159 à 193 employés (ou 4,6 p. 100 de l'ensemble des employés de la catégorie de la direction, une augmentation d'un demi-point de pourcentage par rapport à l'an dernier). Le nombre d'employés de la catégorie de la direction qui sont membres d'une minorité visible est passé de 148, ou 3,8 p. 100, à 177, ou 4,2 p. 100.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la structure d'âge des groupes désignés en 2002-2003 selon les catégories professionnelles. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près le même au cours des dernières années, soit 43,5 ans.

La moitié des fonctionnaires fédéraux sont âgés de 45 ans et plus, ce qui représente une augmentation de moins d'un point de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le nombre

d'employés de plus de 45 ans a augmenté dans tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles. Les personnes handicapées sont le groupe qui compte le pourcentage le plus élevé (65,2 p. 100) d'employés de 45 ans ou plus. Ce groupe présente également la moyenne d'âge la plus élevée (46,8) et les Autochtones, la moyenne d'âge la moins élevée (41,4).

L'écart entre les hommes et les femmes continue de diminuer; ainsi, 54,5 p. 100 des hommes et 46,1 p. 100 des femmes sont âgés de 45 ans et plus. Au cours de la dernière année, le pourcentage des femmes dans ce groupe d'âge a augmenté de 7,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,6 ans et celui des hommes, de 44,6 ans.

Le pourcentage d'employés autochtones âgés de 45 ans ou plus a augmenté de 1,5 p. 100 pour atteindre 40,0 p. 100. Le pourcentage d'employés handicapés de 45 ans ou plus continue d'augmenter depuis 1993-1994, alors qu'il s'établissait à 45,0 p. 100. En 2002-2003, ce pourcentage est de 65,2 p. 100 comparativement à 63,6 p. 100 l'an dernier et à 61,8 p. 100 il y a deux ans. La proportion d'employés appartenant à une minorité visible qui sont âgés de 45 ans ou plus a diminué, passant de 41,2 p. 100 à 40,3 p. 100. L'âge moyen des employés appartenant à une minorité visible, soit 41,8 ans, a légèrement diminué depuis l'an dernier (42,0 ans).

Figure 15
Représentation des femmes, selon l'âge

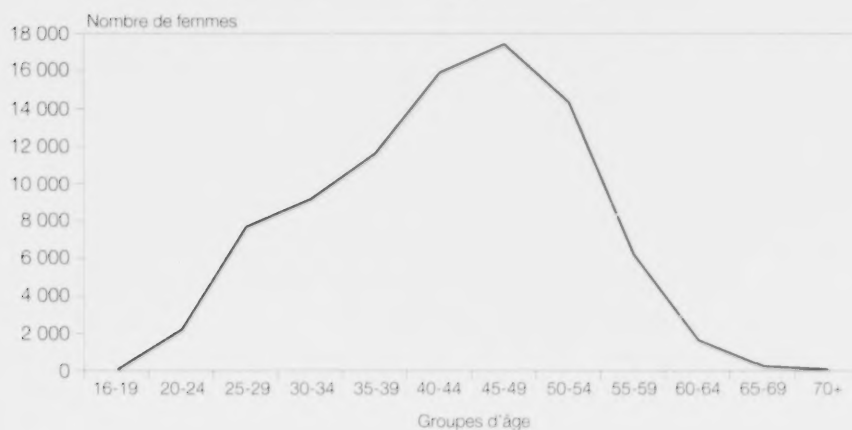
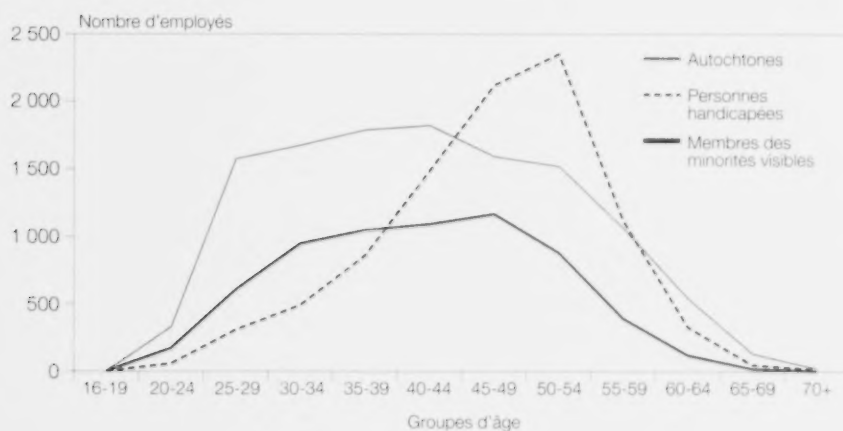


Figure 16

Représentation des employés de trois groupes désignés, selon l'âge



Répartition selon les ministères et organismes

Le tableau 5 présente la répartition selon les ministères et organismes, dont la plupart ont connu une augmentation de leur effectif au cours des dernières années. Par rapport à l'an dernier, seulement 3 des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) ont vu diminuer le nombre total de leurs employés, soit Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada. C'est le ministère de la Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée en pourcentage : il compte maintenant 4 734 employés, soit une hausse de 11,7 p. 100, comparativement à 4 239 employés l'an dernier. Pour sa part, le ministère de la Défense nationale a connu l'augmentation la plus importante du nombre d'employés (1 148).

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même que l'an dernier. La Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) est le ministère qui emploie le plus grand nombre de femmes (8 sur 10), suivie de Développement des ressources humaines Canada et d'Anciens Combattants Canada (7 sur 10). Le ministère où la représentation des femmes est la moins élevée demeure Pêches et Océans Canada, qui a connu de faibles augmentations au cours des trois dernières années (30,5 p. 100 en 2002-2003, par rapport à 29,8 p. 100 en 2001-2002 et à 28,5 p. 100 en 2000-2001).

Plus de 60,0 p. 100 des employés autochtones étaient à l'emploi de cinq ministères et organismes – Affaires indiennes et du Nord Canada,

Service correctionnel Canada, Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et le ministère de la Défense nationale. Cette proportion a toutefois diminué quelque peu par rapport à l'année précédente.

Pêches et Océans Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus considérable de ses employés autochtones en nombre et en pourcentage (101 ou près de 50,0 p. 100). Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le nombre d'employés autochtones est le plus élevé, soit 1 144 ou 31,3 p. 100 de l'effectif par rapport à 29,9 p. 100, il y a un an. Ce pourcentage est plus de quatre fois supérieur à celui de Santé Canada, qui se classe au deuxième rang avec 6,8 p. 100. Pour la deuxième année consécutive, Service correctionnel Canada arrive au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 938.

Bien qu'on ait recensé 21 ministères et organismes (trois de plus que l'an dernier) qui ne comptent qu'un seul ou aucun employé autochtone, il s'agit dans la plupart des cas de petits ministères et organismes (100 employés ou moins). Parmi ces petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères qui comptent plus de 1 000 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada qu'on trouve la proportion la plus

élevée (14,0 p. 100) de membres des minorités visibles. Le ministère qui a connu l'amélioration la plus marquée par rapport à l'année précédente (89 employés ou sensiblement plus de 30,0 p. 100) en ce qui concerne la représentation des minorités visibles est Pêches et Océans Canada, bien que sa représentation globale ne soit que de 3,8 p. 100.

Le pourcentage le plus élevé d'employés handicapés est celui d'Anciens Combattants Canada (8,8 p. 100) alors que le nombre d'employés handicapés a doublé à Affaires indiennes et du Nord Canada et à Pêches et Océans Canada.

Le ministère de la Justice Canada est le seul où l'augmentation de la représentation des quatre groupes désignés par rapport à l'an dernier dépasse la barre des 10,0 p. 100. Cinq autres ministères – Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ressources naturelles Canada et Anciens Combattants Canada – ont connu des augmentations dans trois des quatre groupes.

Parmi les ministères et organismes qui comptent de 100 à 1 000 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne (13,2 p. 100) et aux Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée (8,8 p. 100) qu'on trouve le

pourcentage le plus élevé d'employés handicapés. Dans les deux cas, ce pourcentage est légèrement plus élevé qu'il y a un an. Les 11 ministères (comparativement à 13 l'an dernier) qui n'emploient aucun employé handicapé ont un effectif de moins de 100 employés.

Parmi les grands ministères, les organisations qui emploient le plus grand nombre d'employés appartenant à une minorité visible sont Développement des ressources humaines Canada (1 749) et Santé Canada (1 017), alors que les pourcentages les plus élevés sont ceux de Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100) et de Santé Canada (12,0 p. 100). Dans les deux cas, il s'agit d'une légère augmentation par rapport à l'an dernier. Citoyenneté et Immigration, Santé Canada et Statistique Canada sont les seuls grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles dépasse la barre des 10,0 p. 100. Pour la cinquième année consécutive, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui a connu le taux de représentation global le plus élevé, soit 21,9 p. 100.

Trois des 11 ministères qui comptent plus de 5 000 employés – Pêches et Océans Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Environnement Canada – avaient moins de 500 employés appartenant à une minorité visible, ce qui est

étonnant puisqu'il s'agit de ministères à vocation scientifique. Les grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles est le moins élevé sont Pêches et Océans Canada (3,8 p. 100), Service correctionnel Canada (4,6 p. 100) et le ministère de la Défense nationale (4,7 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 17 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La concentration la plus forte est enregistrée dans la région de la capitale nationale, où on trouve plus de 68 000 employés ou 41,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une hausse par rapport à l'an dernier (40,8 p. 100). Le pourcentage de femmes (44,0 p. 100) et de membres des minorités visibles (44,6 p. 100) dans la région de la capitale nationale est légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique et dans les deux cas, le pourcentage a augmenté depuis l'an dernier. Plus des deux tiers des employés autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés dans l'ensemble et dans les quatre groupes désignés.

L'Île-du-Prince-Édouard est la province qui a le plus haut taux de représentation de femmes (61,8 p. 100) et c'est au Yukon que la représentation globale est la plus élevée (63,8 p. 100). Un peu plus du tiers des employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes, ce qui représente une augmentation d'environ un point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (12,0 p. 100) et le Manitoba (11,4 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus haut pourcentage d'employés autochtones. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, a le taux le plus faible d'employés autochtones (1,5 p. 100), suivi de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse (2,5 p. 100 dans les deux cas). C'est au Nunavut que le taux de représentation des Autochtones est le plus élevé pour l'ensemble de la fonction publique, soit 28,7 p. 100.

En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées dans les provinces, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, les proportions varient de 3,2 p. 100, au Québec, à 9,2 p. 100, à l'Île-du-Prince-Édouard. Le pourcentage le moins élevé pour l'ensemble de la fonction publique est celui du Nunavut (1,3 p. 100).

Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique affiche un taux de 12,3 p. 100 de membres des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique fédérale. L'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) est la seule autre région où le taux de représentation dépasse la barre des 10,0 p. 100 (11,1 p. 100). Terre-Neuve-et-Labrador demeure la seule province où la représentation des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique est inférieure à 1,0 p. 100.

Figure 17

Répartition des fonctionnaires fédéraux par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve-et-Labrador	41,7	4,0	4,8	0,9
Île-du-Prince-Édouard	61,8	2,5	9,2	1,8
Nouvelle-Écosse	40,7	2,5	7,1	4,8
Nouveau-Brunswick	52,6	2,8	4,8	1,2
Québec (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	50,4	1,5	3,2	4,4
Région de la capitale nationale	55,5	3,0	5,4	7,9
Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	55,0	3,8	7,2	11,1
Manitoba	54,9	11,4	6,4	5,9
Saskatchewan	53,1	12,0	5,4	3,1
Alberta	54,0	7,3	6,2	6,8
Colombie-Britannique	48,2	4,9	6,2	12,3
Yukon	63,8	18,5	7,0	1,7
Territoires du Nord-Ouest	54,8	22,2	5,0	3,9
Nunavut	51,6	28,7	1,3	3,2

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 2003. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

Plus de la moitié (51,4 p. 100) des fonctionnaires fédéraux gagnent 50 000 \$ ou plus, en hausse de 6,2 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le pourcentage de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 38,7 p. 100 il y a un an et de 36,3 p. 100 il y a deux ans à 41,9 p. 100 cette année; le pourcentage

d'employés autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,2 p. 100, celui des personnes handicapées de 4,6 p. 100 à 5,0 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6,7 p. 100 à 7,3 p. 100.

Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 \$ ou plus a aussi augmenté dans chacun des groupes désignés, passant de 33,3 p. 100 à 40,9 p. 100 (soit 7,6 points de pourcentage) pour les femmes, de 36,1 p. 100 à 42,0 p. 100 pour les Autochtones, de 39,5 p. 100 à 45,7 p. 100 pour les employés handicapés et enfin, de 44,4 p. 100 à 51,2 p. 100 pour les membres des

minorités visibles. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent 50 000 \$ ou plus est attribuable en grande partie à l'importance de leur présence dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 illustrent le nombre de personnes embauchées dans la fonction publique fédérale. Ils donnent le nombre de personnes qui se sont ajoutées à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003. Ces chiffres comprennent les employés nommés pour une période indéterminée, les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes nommées pour une période de trois mois ou moins dont la période d'emploi a été prolongée (*voir les Notes techniques à la fin du présent chapitre*).

Le nombre de personnes embauchées dans l'ensemble de la fonction publique est passé de 17 387 à 16 420. Comparativement à l'an dernier, seul le pourcentage des personnes handicapées est en progression, de 2,8 p. 100 à 3,1 p. 100. Les femmes représentent encore la majorité des personnes embauchées, bien que leur pourcentage ait diminué, passant de 56,8 p. 100 l'année précédente à 55,9 p. 100 cette année. Les membres des minorités visibles représentent

9,5 p. 100 des nouveaux employés par rapport à 10,0 p. 100 l'an dernier et les Autochtones affichent le même taux, soit 4,5 p. 100.

C'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale (39,6 p. 100, en baisse par rapport à 42,8 p. 100 en 2001-2002). Ainsi, près de 8 nouveaux employés sur 10 dans cette catégorie sont des femmes. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a augmenté de nouveau depuis un an (passant de 13,1 p. 100 il y a un an à 15,0 p. 100). Les femmes représentent près de 44,0 p. 100 (36 sur 82) des personnes embauchées dans la catégorie de la direction (venant de l'extérieur de la fonction publique).

Les pourcentages sont beaucoup moins élevés pour les autres groupes désignés (8 ou près de 10,0 p. 100 pour les Autochtones et 7,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles). Aucune personne handicapée venant de l'extérieur de la fonction publique n'a été embauchée dans la catégorie de la direction.

La plupart des personnes qui entrent au service de la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette proportion ait diminué au cours des dernières années (passant de

71,5 p. 100 l'année passée et de 77,7 p. 100 il y a deux ans à 66,3 p. 100 en 2002-2003). Par contre, la proportion des nouveaux employés qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté, passant de 28,1 p. 100 il y a un an et de 21,0 p. 100 il y a deux ans à 32,1 p. 100 en 2002-2003. Au cours du même exercice, 29,8 p. 100 des femmes, 38,5 p. 100 des Autochtones, 29,8 p. 100 des personnes handicapées et 37,9 p. 100 des membres des minorités visibles ont été embauchés pour une période indéterminée, ce qui représente une hausse pour ces groupes par rapport à l'an dernier.

Près de la moitié des femmes ont été embauchées dans la région de la capitale nationale. Le pourcentage pour les Autochtones (29,6 p. 100) est moins élevé mais celui des personnes handicapées (51,2 p. 100) et celui des membres des minorités visibles (51,4 p. 100) sont légèrement supérieurs.

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 071). C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que la proportion de femmes parmi les nouveaux employés est la plus élevée, soit un peu plus de 6 sur 10. Alors que 14,0 p. 100 des nouveaux employés se trouvent dans les provinces des Prairies, le pourcentage des nouveaux employés autochtones (31,6 p. 100)

embauchés dans ces provinces est deux fois plus élevé. La Colombie-Britannique a accueilli 8,0 p. 100 de tous les nouveaux employés et près de 15,0 p. 100 de ces nouveaux employés appartenaient à une minorité visible.

Promotions

Les promotions sont les nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal plus élevé (*voir les Notes techniques à la fin du présent chapitre*). Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions en 2002-2003.

Les quatre groupes désignés ont vu augmenter leur pourcentage de promotions obtenues en 2002-2003. Trois des quatre groupes ont eu un pourcentage de promotions plus élevé que leur représentation interne. En ce qui a trait au quatrième groupe, celui des personnes handicapées, son taux de promotion (4,9 p. 100) est inférieur à sa représentation globale (5,6 p. 100) comme ce fut le cas l'an dernier.

On observe de faibles écarts entre le pourcentage de promotions et la représentation interne des employés autochtones et des membres des minorités visibles. Les employés autochtones, dont la représentation interne est de 3,9 p. 100, reçoivent 4,1 p. 100 des promotions. Les membres des minorités obtiennent

9,4 p. 100 des promotions avec une représentation interne de 7,4 p. 100 et les femmes, dont la représentation interne s'établit à 52,8 p. 100, obtiennent 61,0 p. 100 des promotions.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 90,7 p. 100 des promotions en 2002-2003 ont été obtenues par des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu plus que l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la grande majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Cette catégorie compte pour plus de la moitié des promotions accordées dans chaque groupe : les femmes (59,4 p. 100), les Autochtones (58,6 p. 100), les personnes handicapées (56,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (53,3 p. 100). Ces pourcentages sont tous plus élevés que l'an dernier. Un peu plus du quart des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont eu lieu dans ou vers la catégorie scientifique et professionnelle.

Plus de la moitié des promotions (53,3 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, ce qui représente une faible diminution par

rapport à l'an dernier. À l'extérieur de cette région, les pourcentages des promotions obtenues par des membres des groupes désignés ont légèrement augmenté.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi – les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2002-2003. Il y a eu 11 546 départs cette année, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier (11 192).

Près de 7 personnes sur 10 (70,9 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 69,3 p. 100 observé l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes est resté sensiblement le même (53,7 p. 100 en 2002-2003 par rapport à 53,9 p. 100 l'année précédente). De faibles écarts ont aussi été observés pour les trois autres groupes désignés.

Le rapport le moins élevé entre le nombre total de cessations d'emploi et le nombre total d'employés a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard (4,0 p. 100) et le plus élevé en Saskatchewan (9,2 p. 100).

En 2002-2003, l'Initiative de diversification des modes de prestation des services¹ a provoqué un nombre important de départs dans les territoires, en particulier au Yukon où l'ensemble de l'effectif a été touché.

La majorité des départs (3 618 ou 31,3 p. 100), se sont produits dans la catégorie du soutien administratif. Celle-ci dépasse la plus grande catégorie en importance, celle de l'administration et du service extérieur, avec 3 156 départs ou 27,3 p. 100. Cette tendance existait dans tous les groupes désignés, bien que les chiffres pour le groupe des personnes handicapées soient à peu près identiques.

Les femmes représentent 78,9 p. 100 des départs de la catégorie du soutien administratif et 54,4 p. 100 de ceux de la catégorie de l'administration et du service extérieur, deux catégories où leur représentation est importante.

C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle, où ils sont fortement représentés, que les départs ont été les plus nombreux pour les membres des minorités visibles (9,8 p. 100, comparativement à 9,1 p. 100 l'année précédente).

Les départs d'employés nommés pour une période déterminée ont dépassé ceux des employés nommés pour une

période indéterminée dans tous les groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées, où les employés nommés pour une période indéterminée représentent 58,0 p. 100 des départs. Le nombre de membres des minorités visibles nommés pour une période déterminée qui ont quitté la fonction publique est plus de deux fois supérieur à celui des employés nommés pour une période indéterminée.

Notes techniques

Les tableaux du présent chapitre présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les départs des personnes appartenant à ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-1). Les employés sont nommés selon le principe du mérite

1. Ce terme désigne le transfert de tout travail, projet ou activité de la fonction publique à un organisme ou à une société qui est un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au 31 mars 2003, la fonction publique fédérale comptait 168 863 employés, soit une hausse de 4 643 personnes (ou 2,8 p. 100) par rapport au 31 mars 2002.

L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers 163 314*

Employés nommés pour une période de moins de trois mois 840

Employés occasionnels 4 709

Total 168 863

* Selon le Système d'information sur les postes et la classification, l'effectif total de la fonction publique fédérale au 31 mars 2003 s'établit à 163 287 employés, comparativement à 163 314 selon le Système d'information des titulaires, qui a été utilisé pour la préparation du présent rapport.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. En raison de leur taux de roulement

élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est de l'embauche. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation des groupes désignés dans certains petits ministères.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003.

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique énumérées à la LRTFP, I-I. La fonction publique fédérale, selon cette définition, compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les

employés à l'emploi des organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés et parfois 10 employés ou moins. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont présents dans la région de la capitale nationale seulement. L'effectif de certaines petites organisations est inclus dans une plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que des personnes initialement nommées pour une courte période deviennent des employés à long terme ou des employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de faire une déclaration volontaire (procédure par laquelle une personne déclare volontairement son appartenance à un ou plusieurs groupes minoritaires désignés ou confirme qu'elle n'appartient pas à ces groupes), il peut en résulter une sous-évaluation de la représentation des groupes désignés. C'est pourquoi les ministères et organismes recueillent des données tirées de la déclaration volontaire auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent chapitre, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat) utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes de la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en

emploi du Secrétariat. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

Les données provenant du Fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (personnes embauchées) dans la fonction publique et les départs (cessations d'emploi) de la fonction publique sont puisées dans le Fichier sur la mobilité, un sous-ensemble du Fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du Dossier des nominations de la CFP.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration

volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Terminologie

« **Personnes embauchées** » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« **Promotions** » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période

déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours du dernier exercice. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du Fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« **Employés nommés pour une période indéterminée** » : personnes nommées dans la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« **Employés saisonniers** » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« **Employés occasionnels** » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« **Disponibilité au sein de la population active** » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991*, de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« **Objectifs-repères** » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères soutiennent le principe du mérite en veillant à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne et des milieux où les employés sont recrutés.

Tableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTP, I-I

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 2003	163 314		86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510		82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339		77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340		91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831		90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378		92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009		96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784		103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640		105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114		102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 1996		48,7				1,7		4,8		8,7

* Revenu Canada est devenu, le 1^{er} novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du Recensement du Canada de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du Recensement du Canada de 1991. Elles visent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Source : Système d'information des titulaires

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

	Ensemble des employés				Type d'emploi							
	Nbre		Sexe		Durée indéterminée		Sexe		Période >= 3 mois		Sexe	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Fonction publique fédérale												
Total	163 314	100,0	100,0	100,0	141 891	100,0	20 782	100,0	641	100,0	100,0	100,0
Femmes	86 162	52,8	52,8	51,9	73 626	51,9	12 316	59,3	220	34,3	59,3	34,3
Hommes	77 152	47,2	47,2	48,1	68 265	48,1	8 466	40,7	421	65,7	40,7	65,7
Autochtones												
Total	6 426	3,9	100,0	3,9	5 561	3,9	827	4,0	38	5,9	100,0	100,0
Femmes	3 910	4,5	60,8	4,5	3 323	4,5	571	4,6	16	7,3	69,0	42,1
Hommes	2 516	3,3	39,2	3,3	2 238	3,3	256	3,0	22	5,2	31,0	57,9
Personnes handicapées												
Total	9 155	5,6	100,0	5,9	8 385	5,9	746	3,6	24	3,7	100,0	100,0
Femmes	4 592	5,3	50,2	5,7	4 165	5,7	420	3,4	7	3,2	56,3	29,2
Hommes	4 563	5,9	49,8	6,2	4 220	6,2	326	3,9	17	4,0	43,7	70,8
Membres des minorités visibles												
Total	12 058	7,4	100,0	7,1	10 115	7,1	1 929	9,3	14	2,2	100,0	100,0
Femmes	6 509	7,6	54,0	7,2	5 300	7,2	1 203	9,8	6	2,7	62,4	42,9
Hommes	5 549	7,2	46,0	7,1	4 815	7,1	726	8,6	8	1,9	37,6	57,1

Nota

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

Tableau 1

Évolution du nombre d'employés du Service de la santé publique (SSP) de 2003 à 2006, par région de santé publique (RSP) et par statut d'emploi (SE). Les données sont exprimées en nombre d'employés (N) et en pourcentage du total des employés (P).

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P
Région de santé publique (RSP)										
Au 31 mars 2003	163 214		86 132	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 958	7,9
Au 31 mars 2002	157 510		82 603	52,5	5 080	3,2	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339		77 785	52,1	5 316	3,5	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 2000 (Revenu Canada inclus)	170 040		88 150	51,8	7 138	4,2	8 130	4,8	10 657	6,3
Région de santé publique (RSP)										
Au 31 mars 2006	170 837		86 361	50,6	5 770	3,4	8 003	4,7	9 931	5,8
Au 31 mars 2005	160 670		82 261	51,2	5 001	3,1	7 077	4,4	9 000	5,6
Au 31 mars 2004	151 001		76 740	50,8	4 003	2,7	6 367	4,2	8 307	5,5
Au 31 mars 2003	141 781		70 494	49,7	4 752	3,4	6 460	4,5	8 011	5,7
Au 31 mars 2002	134 646		65 621	48,8	4 092	3,0	5 121	3,8	6 006	4,5
Au 31 mars 2001	121 114		60 311	50,1	3 617	3,0	4 022	3,3	5 007	4,1
Ensemble des employés du SSP	163 214		86 132	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 958	7,9

* Données du Service de la santé publique (SSP) de 2000, avant la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'information.

Note

Les données présentées dans ce tableau sont basées sur les données du Service de la santé publique (SSP) de 2003 à 2006, par région de santé publique (RSP) et par statut d'emploi (SE). Les données sont exprimées en nombre d'employés (N) et en pourcentage du total des employés (P). Les données sont exprimées en nombre d'employés (N) et en pourcentage du total des employés (P).

Source : Service de la santé publique (SSP).

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
 et employés saisonniers - LRTP, 11 au 31 mars 2003

	Ensemble des employés			Type d'emploi					
	N ^o	%	Sexe	Durée indéterminée	Sexe	Période >= 3 mois	Sexe	Saisonnier	Sexe
				N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Fonction publique fédérale									
Total	163 314	100,0	100,0	141 891	100,0	20 782	100,0	641	100,0
Femmes	86 162	52,8	52,8	75 626	51,9	12 316	59,3	220	34,2
Hommes	77 152	47,2	47,2	66 265	48,1	8 466	40,7	421	65,7
Autres/Total									
Total	8 496	5,2	100,0	5 361	63,1	829	97,6	38	5,9
Femmes	3 016	35,5	60,8	1 823	33,8	571	69,0	10	26,3
Hommes	2 540	30,1	39,2	3 538	66,2	258	31,0	28	73,7
Personnes handicapées									
Total	9 136	5,6	100,0	8 393	91,9	746	81,7	24	2,6
Femmes	4 532	49,6	50,2	4 160	49,6	390	52,3	7	29,2
Hommes	4 604	50,4	49,8	4 233	50,4	356	47,7	17	70,8
Membres des institutions fédérales									
Total	12 026	7,4	100,0	10 116	84,1	1 020	84,3	10	8,3
Femmes	6 203	51,6	54,0	5 060	50,0	566	55,4	6	60,0
Hommes	5 823	48,4	46,0	5 056	49,9	454	44,6	4	39,9

Nota

Les chiffres indiqués sont basés sur les données de la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe. Les données sont basées sur les données de la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe. Les données sont basées sur les données de la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe.

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 209	33,8	1 424	2,7	114	4,6	193	4,2	177	4,2
Scientifique et professionnelle	4	25,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AC Actuariat	7	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0
AG Agriculture	237	25,3	60	2,1	5	2,5	6	2,5	28	11,8
AR Architecture et urbaniste	188	31,9	60	1,1	2	2,1	4	2,1	35	18,6
AU Vérification	1 747	40,8	712	1,8	31	3,1	54	10,9	191	10,9
BI Sciences biologiques	422	38,9	164	0,5	2	1,9	8	22,0	93	22,0
CH Chimie	11	0,0	0	0,0	0	9,1	1	0,0	0	0,0
DE Art dentaire	564	15,6	88	0,2	1	1,6	9	12,6	71	12,6
DS Services scientifiques de la défense	737	60,2	444	10,0	74	3,7	27	6,9	51	6,9
ED Enseignement	2 577	13,6	351	1,3	34	3,2	82	16,1	414	16,1
EN Génie et arpentage	5 396	44,7	2 411	2,2	119	4,4	238	12,5	674	12,5
ES Économie, sociologie et statistique	96	19,8	19	1,0	1	5,2	5	3,1	3	3,1
FO Sciences forestières	131	40,5	53	1,5	2	3,1	4	2,3	3	2,3
HR Recherche historique	2 574	50,9	1 310	2,6	68	5,2	134	8,0	207	8,0
LA Droit	426	73,2	312	2,1	9	4,9	21	6,6	28	6,6
LS Bibliothéconomie	341	37,2	127	0,0	0	4,7	16	15,5	53	15,5
MA Mathématiques	248	33,9	84	1,2	3	5,2	13	11,3	28	11,3
MD Médecine	522	16,7	87	0,6	3	2,7	14	6,9	36	6,9
MT Météorologie	37	100,0	37	5,4	2	0,0	0	0,0	0	0,0
ND Nutrition et diététique	1 541	84,4	1 300	8,4	129	2,7	42	7,4	114	7,4
NU Sciences infirmières	49	79,6	39	0,0	0	0,0	0	6,1	3	6,1
OP Ergothérapie et physiothérapie	1 924	36,9	709	1,9	37	2,9	55	8,7	168	8,7
PC Sciences physiques	14	64,3	9	0,0	0	0,0	0	7,1	1	7,1
PH Pharmacie	325	49,2	160	0,6	2	3,7	12	5,5	18	5,5
PS Psychologie	1 867	16,2	303	0,4	8	2,7	51	15,8	295	15,8
SE Recherche scientifique	595	47,7	284	0,5	3	4,2	25	14,8	88	14,8
SG Réglementation scientifique	50	74,0	37	8,0	4	4,0	2	2,0	1	2,0
SW Service social	211	14,2	30	0,5	1	2,4	5	12,3	26	12,3
UT Enseignement universitaire	39	51,3	20	0,0	0	5,1	2	10,3	4	10,3
VM Médecine vétérinaire										
Total	22 880	40,3	9 212	2,4	541	3,6	831	11,5	2 633	11,5

Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	19 965	14 794	74,1	790	4,0	1 118	5,6	1 027	5,1
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	150	84	56,0	16	10,7	11	7,3	38	25,3
CO	Commerce	2 974	1 203	40,5	89	3,0	129	4,3	220	7,4
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 004	3 303	30,0	216	2,0	529	4,8	1 191	10,8
FI	Gestion des finances	3 039	1 531	50,4	83	2,7	135	4,4	400	13,2
FS	Service extérieur	1 130	404	35,8	17	1,5	39	3,5	113	10,0
IS	Service d'information	2 634	1 789	67,9	75	2,8	115	4,4	133	5,0
MM	Stagiaires en gestion	185	114	61,6	1	0,5	9	4,9	23	12,4
OM	Organisation et méthodes	218	135	61,9	3	1,4	12	5,5	8	3,7
PE	Gestion du personnel	3 227	2 359	73,1	158	4,9	299	9,3	283	8,8
PG	Achat et approvisionnement	2 339	1 184	50,6	74	3,2	147	6,3	167	7,1
PM	Administration des programmes	17 010	10 855	63,8	1 004	5,9	1 207	7,1	1 182	6,9
TR	Traduction	1 139	764	67,1	2	0,2	39	3,4	32	2,8
WPP	Programmes de bien-être social	2 375	1 279	53,9	162	6,8	174	7,3	134	5,6
Total		67 389	39 798	59,1	2 690	4,0	3 963	5,9	4 951	7,3
Services techniques										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO	Navigation aérienne	518	42	8,1	10	1,9	9	1,7	13	2,5
DD	Dessin et illustrations	240	90	37,5	4	1,7	19	7,9	19	7,9
EG	Soutien technologique et scientifique	6 287	1 738	27,6	144	2,3	264	4,2	343	5,5
EL	Électronique	1 147	40	3,5	22	1,9	51	4,4	40	3,5
EU	Soutien de l'enseignement	25	22	88,0	4	16,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 081	588	28,3	97	4,7	102	4,9	59	2,8
PI	Inspection des produits primaires	240	50	20,8	9	3,8	22	9,2	14	5,8
PY	Photographie	19	4	21,1	0	0,0	1	5,3	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	348	62	17,8	12	3,4	14	4,0	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	3 474	2 186	62,9	141	4,1	198	5,7	252	7,3
SO	Officiers de navire	999	61	6,1	23	2,3	18	1,8	12	1,2
TE	Groupe spécial de la GRC	722	416	57,6	3	0,4	4	0,6	6	0,8
TI	Inspection technique	1 444	145	10,0	33	2,3	57	3,9	117	8,1
Total		17 557	5 445	31,0	502	2,9	759	4,3	880	5,0
Soutien administratif										
CM	Communications	71	23	32,4	1	1,4	5	7,0	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	30 179	24 912	82,5	1 525	5,1	2 353	7,8	2 582	8,6
DA	Traitement mécanique des données	383	234	61,1	14	3,7	25	6,5	29	7,6
OE	Mécanographie	22	12	54,5	1	4,5	5	22,7	1	4,5
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 931	1 893	98,0	71	3,7	111	5,7	129	6,7
Total		32 586	27 074	83,1	1 612	4,9	2 499	7,7	2 741	8,4

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTEP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation										
CX Services correcteurs	6 169		1 427	23,1	582	9,4	258	4,2	300	4,9
FR Pompiers	405		7	1,7	12	3,0	10	2,5	4	1,0
GL Manœuvres et hommes de métier	5 162		218	4,2	158	3,1	268	5,2	102	2,0
GS Services divers	3 068		1 069	34,8	113	3,7	201	6,6	128	4,2
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	478		3	0,6	9	1,9	35	7,3	25	5,2
HS Services hospitaliers	637		362	56,8	47	7,4	23	3,6	60	9,4
LI Gardiens de phare	110		4	3,6	4	3,6	1	0,9	0	0,0
PR Services d'imprimerie	47		12	25,5	1	2,1	2	4,3	3	6,4
SC Equipages de navires	1 288		70	5,4	23	1,8	47	3,6	28	2,2
SR Réparation des navires	1 329		37	2,8	18	1,4	65	4,9	26	2,0
Total	18 693		3 209	17,2	967	5,2	910	4,9	676	3,6
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	163 314		86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Direction	Catégorie professionnelle	Groupe d'âge		Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
	25-29	3	100,0	3	100,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	49	32,7	16	32,7	3	6,1	0	0,0	3	6,1	3	6,1
	35-39	206	47,6	98	47,6	9	4,4	3	1,5	16	7,8	16	7,8
	40-44	557	44,3	247	44,3	22	3,9	26	4,7	37	6,6	37	6,6
	45-49	926	42,3	392	42,3	31	3,3	32	3,5	29	3,1	29	3,1
	50-54	1 431	34,9	499	34,9	32	2,2	81	5,7	50	3,5	50	3,5
	55-59	838	17,3	145	17,3	11	1,3	39	4,7	31	3,7	31	3,7
	60-64	175	12,6	22	12,6	4	2,3	8	4,6	8	4,6	8	4,6
	65-69	23	8,7	2	8,7	1	4,3	4	17,4	3	13,0	3	13,0
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		4 209	33,8	1 424	33,8	114	2,7	193	4,6	177	4,2		
Scientifique et professionnelle	20-24	230	61,3	141	61,3	5	2,2	4	1,7	36	15,7		
	25-29	2 147	55,7	1 195	55,7	63	2,9	35	1,6	289	13,5		
	30-34	2 843	50,9	1 448	50,9	85	3,0	58	2,0	358	12,6		
	35-39	3 237	46,0	1 490	46,0	94	2,9	93	2,9	375	11,6		
	40-44	3 635	42,3	1 539	42,3	89	2,4	123	3,4	385	10,6		
	45-49	3 752	38,4	1 439	38,4	78	2,1	170	4,5	335	8,9		
	50-54	3 678	32,5	1 195	32,5	73	2,0	186	5,1	316	8,6		
	55-59	2 256	25,6	578	25,6	40	1,8	114	5,1	272	12,1		
	60-64	866	17,9	155	17,9	12	1,4	38	4,4	194	22,4		
	65-69	186	15,1	28	15,1	2	1,1	8	4,3	61	32,8		
Total	70+	50	8,0	4	8,0	0	0,0	2	4,0	12	24,0		
		22 880	40,3	9 212	40,3	541	2,4	831	3,6	2 633	11,5		

Tableau 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur											
	16-19	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 368	57,1	781	57,1	46	3,4	13	1,0	152	11,1
	25-29	5 657	58,1	3 289	58,1	212	3,7	133	2,4	742	13,1
	30-34	6 975	57,8	4 031	57,8	390	5,6	202	2,9	756	10,8
	35-39	8 851	60,3	5 335	60,3	452	5,1	363	4,1	845	9,5
	40-44	11 647	64,6	7 529	64,6	457	3,9	659	5,7	774	6,6
	45-49	13 505	64,1	8 660	64,1	521	3,9	922	6,8	621	4,6
	50-54	12 698	55,1	7 000	55,1	398	3,1	1 078	8,5	550	4,3
	55-59	5 280	48,6	2 564	48,6	166	3,1	463	8,8	346	6,6
	60-64	1 222	45,0	550	45,0	42	3,4	121	9,9	143	11,7
	65-69	151	33,1	50	33,1	6	4,0	5	3,3	19	12,6
	70+	34	23,5	8	23,5	0	0,0	4	11,8	3	8,8
Total		67 389	59,1	39 798	59,1	2 690	4,0	3 963	5,9	4 951	7,3
Services techniques											
	16-19	13	15,4	2	15,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	405	49,6	201	49,6	14	3,5	7	1,7	17	4,2
	25-29	1 403	53,2	746	53,2	52	3,7	27	1,9	89	6,3
	30-34	1 613	45,2	729	45,2	74	4,6	34	2,1	104	6,4
	35-39	2 107	36,8	776	36,8	67	3,2	68	3,2	118	5,6
	40-44	3 094	30,2	934	30,2	88	2,8	113	3,7	152	4,9
	45-49	3 498	28,0	981	28,0	94	2,7	194	5,5	131	3,7
	50-54	3 203	22,9	733	22,9	71	2,2	198	6,2	124	3,9
	55-59	1 640	16,5	271	16,5	30	1,8	88	5,4	87	5,3
	60-64	478	14,2	68	14,2	9	1,9	24	5,0	43	9,0
	65-69	90	4,4	4	4,4	3	3,3	5	5,6	15	16,7
	70+	13	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0
Total		17 557	31,0	5 445	31,0	502	2,9	759	4,3	880	5,0

Soutien administratif

	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total
	43	912	2 041	2 426	3 395	5 048	5 435	4 541	2 387	723	114	23	32 586
	29	67,4	79,6	80,1	83,1	86,5	83,6	81,8	85,6	84,7	81,4	82,1	83,1
	1 146	1 146	2 580	3 029	4 086	5 838	6 500	5 552	2 790	854	140	28	27 074
	29	912	2 041	2 426	3 395	5 048	5 435	4 541	2 387	723	114	23	27 074
	2	69	166	227	265	289	278	208	79	26	3	0	1 612
	4,7	6,0	6,4	7,5	6,5	5,0	4,3	3,7	2,8	3,0	2,1	0,0	4,9
	0	23	79	149	249	434	561	590	296	102	14	2	2 495
	0,0	2,0	3,1	4,9	6,1	7,4	8,6	10,6	10,6	11,9	10,0	7,1	7,7
	1	92	373	368	358	389	374	361	261	130	29	5	2 741
	2,3	8,0	14,5	12,1	8,8	6,7	5,8	6,5	9,4	15,2	20,7	17,9	8,4

Total

Exploitation

	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total
	8	2	126	377	481	467	585	342	230	87	14	3	18 693
	25,0	31,4	30,5	27,3	22,0	15,8	17,9	12,5	10,2	12,0	14,9	20,0	17,2
	0	36	109	167	81	158	145	97	63	25	3	1	967
	0,0	9,0	8,8	9,5	7,5	4,4	4,1	2,9	3,3	4,3	3,7	6,7	5,2
	0	8	31	46	81	128	240	217	115	34	8	2	910
	0,0	2,0	2,5	2,6	3,8	3,9	6,1	6,5	6,0	5,8	9,8	13,3	4,9
	0	34	82	86	78	86	101	119	64	22	4	0	676
	0,0	8,5	6,6	4,9	3,7	2,6	2,5	3,6	3,4	3,8	4,9	0,0	3,6

Total

Fonction publique fédérale

	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total
	65	3 550	13 026	16 268	20 606	28 048	32 143	29 903	14 713	4 179	672	141	18 693
	34	2 161	7 651	9 131	11 561	15 882	17 402	14 310	6 175	1 605	212	38	3 209
	52,3	60,9	58,7	56,1	56,1	56,6	54,1	47,9	42,0	38,4	31,5	27,0	17,2
	2	170	603	946	1 045	1 090	1 165	879	389	118	18	1	967
	3,1	4,8	4,6	5,8	5,1	3,9	3,6	2,9	2,6	2,8	2,7	0,7	5,2
	0	55	305	489	857	1 483	2 119	2 350	1 115	327	44	11	910
	0,0	1,5	2,3	3,0	4,2	5,3	6,6	7,9	7,6	7,8	6,5	7,8	4,9
	1	331	1 575	1 675	1 790	1 823	1 591	1 520	1 061	540	131	20	676
	1,5	9,3	12,1	10,3	8,7	6,5	4,9	5,1	7,2	12,9	19,5	14,2	3,6

TOTAL POUR LA FONCTION
PUBLIQUE FÉDÉRALE

163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
---------	--------	------	-------	-----	-------	-----	--------	-----

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-1, au 31 mars 2003

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 434	69,8	16 363	3,5	831	7,9	1 861	7,5		
Défense nationale*	18 909	37,6	7 102	2,3	430	5,6	1 066	4,7		
Service correctionnel Canada	14 303	41,6	5 946	6,6	938	5,3	755	4,6		
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 750	50,7	6 467	2,3	298	5,4	686	7,7		
Pêches et Océans Canada†	10 062	30,5	3 067	3,2	318	4,6	465	3,8		
Santé Canada	8 506	65,8	5 599	6,8	576	4,5	380	12,0		
Statistique Canada	5 833	51,2	2 989	2,1	122	5,5	323	11,0		
Agriculture et Agroalimentaire Canada†	5 772	45,0	2 597	2,3	131	4,1	238	6,7		
Industrie Canada	5 629	49,1	2 765	2,2	125	5,0	506	9,0		
Environnement Canada	5 499	41,1	2 258	2,2	123	4,4	240	8,9		
Citoyenneté et Immigration Canada	5 117	63,7	3 261	2,3	119	5,8	298	14,0		
Ministère de la Justice Canada	4 734	64,8	3 067	3,4	163	5,3	251	8,9		
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 631	77,3	3 579	4,0	183	5,0	232	5,2		
Transports Canada	4 495	41,1	1 846	2,4	107	4,6	206	8,0		
Ressources naturelles Canada	4 408	38,1	1 679	2,3	103	4,2	187	8,5		
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 799	48,3	1 836	2,4	92	4,8	181	7,6		
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 656	62,6	2 289	31,3	1 144	6,5	239	5,4		
Anciens Combattants Canada	3 511	69,6	2 444	3,1	110	8,8	309	7,5		
Patrimoine canadien	1 924	67,8	1 304	3,8	74	4,6	88	15,4		
Agence canadienne de développement international	1 548	59,6	923	2,3	35	3,6	56	13,0		
Commission de la fonction publique du Canada	1 534	67,5	1 035	3,4	52	8,0	122	17,4		
Bureau des Passports	1 219	71,3	869	2,1	25	3,5	43	12,5		
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 068	59,3	633	1,9	20	7,7	82	88		
Ministère des Finances Canada	1 034	50,2	519	1,2	12	3,3	34	72		
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	946	67,5	639	2,3	22	4,7	44	207		
Bureau du Conseil privé	724	58,3	422	3,0	22	3,6	26	36		
Archives nationales du Canada	658	50,5	332	2,9	19	5,6	37	26		
Commission canadienne des grains	609	34,8	212	4,9	30	7,7	47	49		
Agence de promotion économique du Canada atlantique	602	56,0	337	2,0	12	3,5	21	9		
Agence spatiale canadienne	518	38,0	197	1,0	5	1,5	8	56		
Bibliothèque nationale du Canada	493	65,3	322	3,0	15	6,5	32	28		
Greffier de la Cour fédérale du Canada	458	67,2	308	2,2	10	6,3	29	41		
Communications Canada	438	59,1	259	2,5	11	2,5	11	17		
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	413	55,7	230	1,7	7	3,1	13	23		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403	57,1	230	2,2	9	8,4	34	19		

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	354	201	56,8	20	5,6	25	7,1	39	11,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	309	238	77,0	15	4,9	17	5,5	17	5,5
Bureau du Directeur général des élections	296	142	48,0	13	4,4	19	6,4	16	5,4
Soliciteur général Canada	276	162	58,7	13	4,7	13	4,7	14	5,1
Office des transports du Canada	262	153	58,4	5	1,9	17	6,5	12	4,6
Commission canadienne des droits de la personne	212	139	65,6	9	4,2	28	13,2	18	8,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	65	31,1	1	0,5	11	5,3	23	11,0
Centre canadien de gestion	188	127	67,6	8	4,3	7	3,7	9	4,8
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	157	105	66,9	8	5,1	11	7,0	14	8,9
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	152	94	61,8	1	0,7	13	8,6	7	4,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	147	91	61,9	4	2,7	13	8,8	7	4,8
Commissariat aux langues officielles	129	82	63,6	6	4,7	5	3,9	1	0,8
Cour canadienne de l'impôt	119	76	63,9	5	4,2	8	6,7	8	6,7
Condition féminine Canada	116	109	94,0	3	2,6	10	8,6	14	12,1
Agence canadienne d'évaluation environnementale	108	61	56,5	6	5,6	1	0,9	7	6,5
Conseil canadien des relations industrielles	94	64	68,1	1	1,1	4	4,3	9	9,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	80	42	52,5	0	0,0	3	3,8	4	5,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	57	40	70,2	4	7,0	3	5,3	2	3,5
Commission canadienne du lait	56	32	57,1	1	1,8	0	0,0	7	12,5
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	56	35	62,5	6	10,7	5	8,9	2	3,6
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	39	27	69,2	1	2,6	3	7,7	1	2,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	35	20	57,1	0	0,0	3	8,6	2	5,7
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	23	69,7	1	3,0	0	0,0	2	6,1
Commission mixte internationale	32	12	37,5	0	0,0	2	6,3	1	3,1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	27	14	51,9	0	0,0	1	3,7	2	7,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	12	52,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	22	15	68,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Commission du droit du Canada	12	8	66,7	1	8,3	2	16,7	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffes du Tribunal de la concurrence	12	7	58,3	0	0,0	2	16,7	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	5	50,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Secrétariat de l'ALENA - Section canadienne	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	163 314	86 162	52,8	6 425	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP, I-1, au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 119	41,7	1 301	41,7	124	4,0	151	4,8	29	0,9
Île-du-Prince-Édouard	1 730	61,8	1 069	61,8	43	2,5	160	9,2	32	1,8
Nouvelle-Écosse	8 619	40,7	3 507	40,7	219	2,5	610	7,1	414	4,8
Nouveau-Brunswick	5 521	52,6	2 902	52,6	154	2,8	267	4,8	69	1,2
Québec (moins RCN ¹)	19 362	50,4	9 759	50,4	298	1,5	620	3,2	850	4,4
RCN* (Québec)	19 292	57,5	11 085	57,5	845	4,4	1 025	5,3	1 322	6,9
RCN*	68 396	55,5	37 932	55,5	2 024	3,0	3 721	5,4	5 378	7,9
Ontario (moins RCN*)	20 535	55,0	11 300	55,0	776	3,8	1 470	7,2	2 281	11,1
RCN* (Ontario)	49 104	54,7	26 847	54,7	1 179	2,4	2 696	5,5	4 056	8,3
Manitoba	6 068	54,9	3 329	54,9	691	11,4	386	6,4	357	5,9
Saskatchewan	4 239	53,1	2 253	53,1	509	12,0	229	5,4	133	3,1
Alberta	8 723	54,0	4 709	54,0	634	7,3	540	6,2	597	6,8
Colombie-Britannique	14 572	48,2	7 020	48,2	709	4,9	910	6,2	1 787	12,3
Yukon	287	63,8	183	63,8	53	18,5	20	7,0	5	1,7
Territoires du Nord-Ouest	558	54,8	306	54,8	124	22,2	28	5,0	22	3,9
Nunavut	157	51,6	81	51,6	45	28,7	2	1,3	5	3,2
À l'extérieur du Canada	1 428	35,8	511	35,8	23	1,6	41	2,9	99	6,9
Total	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

* - RCN = désigne la Région de la capitale nationale

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%
< 19 999	116	0,1	42	36,2	0,0	2	1,7	0,0	0	0,0
20 000-24 999	15	0,1	8	53,3	0,1	5	33,3	0,1	1	6,7
25 000-29 999	1 294	0,9	780	60,3	1,0	58	4,5	1,0	53	4,1
30 000-34 999	6 004	4,5	2 980	49,6	4,4	343	5,7	6,3	441	7,3
35 000-39 999	26 776	20,9	18 882	70,5	26,3	1 385	5,2	27,9	2 036	7,6
40 000-44 999	24 512	36,0	16 071	65,6	45,0	1 068	4,4	44,5	1 974	8,1
45 000-49 999	20 620	48,6	12 185	59,1	59,1	865	4,2	58,0	1 385	6,7
50 000-54 999	18 496	59,9	9 044	48,9	69,6	755	4,1	69,7	1 425	7,7
55 000-59 999	12 626	67,6	6 075	48,1	76,7	460	3,6	76,9	1 009	8,0
60 000-64 999	12 435	75,3	5 367	43,2	82,9	450	3,6	83,9	967	7,8
65 000-69 999	10 368	81,6	4 296	41,4	87,9	326	3,1	89,0	705	6,8
70 000-74 999	9 107	87,2	3 472	38,1	91,9	258	2,8	93,0	699	7,7
75 000-79 999	5 656	90,6	2 181	38,6	94,5	133	2,4	95,1	455	8,0
80 000-84 999	5 276	93,9	1 673	31,7	96,4	124	2,4	97,0	330	6,3
85 000-89 999	2 965	95,7	944	31,8	97,5	58	2,0	97,9	200	6,7
90 000-94 999	1 108	96,4	333	30,1	97,9	26	2,3	98,3	73	6,6
95 000-99 999	2 371	97,8	727	30,7	98,7	56	2,4	99,2	137	5,8
>= 100 000	3 569	100,0	1 102	30,9	100,0	54	1,5	100,0	168	4,7
Total	163 314	100,0	86 162	52,8	100,0	6 426	3,9	100,0	12 058	7,4
Total										100,0

Nota

Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), selon l'échelle salariale et à un niveau inférieur à cet échelon. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 69,6 p. 100 de femmes touchaient un salaire inférieur à 55 000 \$ au cours de l'exercice 2002-2003. Les données dans la colonne de gauche (48,9 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 50 000 \$ à 54 999 \$.

Nota

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-1, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	169	63,9	108	3,6	6	4,7	8	1,8		
Île-du-Prince-Édouard	97	56,7	55	3,1	3	2,1	2	2,1		
Nouvelle-Écosse	728	54,3	395	3,3	24	5,4	39	6,5		
Nouveau-Brunswick	427	54,6	233	7,5	32	3,0	13	4,2		
Québec (moins RCN*)	1 571	56,0	879	1,9	30	2,1	33	9,8		
RCN* (Québec*)	2 059	57,3	1 180	4,1	84	3,2	66	10,2		
RCN*	7 683	56,3	4 327	2,8	218	3,4	263	10,4		
Ontario (moins RCN*)	1 894	56,5	1 071	3,7	71	2,8	53	9,7		
RCN* (Ontario*)	5 624	56,0	3 147	2,4	134	3,5	197	10,5		
Manitoba	755	58,8	444	13,6	103	4,4	33	6,8		
Saskatchewan	588	48,6	286	8,5	50	3,1	18	3,4		
Alberta	960	60,1	577	8,3	80	2,1	20	8,4		
Colombie-Britannique	1 319	52,0	686	6,1	80	1,9	25	14,9		
Yukon	74	45,9	34	12,2	9	4,1	3	0,0		
Territoires du Nord-Ouest	87	58,6	51	20,7	18	3,4	3	3,4		
Nunavut	60	46,7	28	21,7	13	1,7	1	1,7		
A l'extérieur du Canada	8	37,5	3	0,0	0	0,0	0	0,0		
Total	16 420	55,9	9 177	4,5	737	3,1	514	9,5		

* - RCN = désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	82	43,9	36	43,9	8	9,8	0	0,0	7	8,5
Scientifique et professionnelle	2 673	51,7	1 381	51,7	66	2,5	53	2,0	305	11,4
Administration et service extérieur	5 152	52,9	2 727	52,9	204	4,0	179	3,5	554	10,8
Services techniques	1 927	42,7	822	42,7	71	3,7	37	1,9	119	6,2
Soutien administratif	4 520	80,4	3 632	80,4	246	5,4	207	4,6	468	10,4
Exploitation	2 066	28,0	579	28,0	142	6,9	38	1,8	108	5,2
Total	16 420	55,9	9 177	55,9	737	4,5	514	3,1	1 561	9,5

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP I-1, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	5 269	51,9	2 735	51,9	284	5,4	153	2,9	592	11,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	10 883	58,1	6 321	58,1	431	4,0	347	3,2	952	8,7
Saisonnier	268	45,1	121	45,1	22	8,2	14	5,2	17	6,3
Total	16 420	55,9	9 177	55,9	737	4,5	514	3,1	1 561	9,5

Note

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	296	42,9	127	5,1	15	4,1	12	4,1	4	1,4
Île-du-Prince-Édouard	211	67,8	143	4,7	10	8,5	18	8,5	7	3,3
Nouvelle-Écosse	884	53,5	473	4,1	36	6,7	59	6,7	55	6,2
Nouveau-Brunswick	628	59,6	374	3,5	22	4,6	29	4,6	9	1,4
Québec (moins RCN*)	2 036	58,8	1 198	1,8	36	2,4	48	2,4	143	7,0
RCN* (Québec)	3 422	62,2	2 130	5,1	176	4,3	147	4,3	278	8,1
RCN*	12 080	62,6	7 557	3,4	413	4,9	586	4,9	1 072	8,9
Ontario (moins RCN*)	2 438	61,5	1 499	3,3	80	5,8	141	5,8	406	16,7
RCN* (Ontario)	8 658	62,7	5 427	2,7	237	5,1	439	5,1	794	9,2
Manitoba	810	61,2	496	9,4	76	4,9	40	4,9	60	7,4
Saskatchewan	414	58,9	244	13,0	54	3,4	14	3,4	15	3,6
Alberta	1 029	63,5	653	7,0	72	5,2	54	5,2	95	9,2
Colombie-Britannique	1 576	58,1	916	5,2	82	6,2	98	6,2	239	15,2
Yukon	64	56,3	36	18,8	12	3,1	2	3,1	1	1,6
Territoires du Nord-Ouest	63	68,3	43	20,6	13	6,3	4	6,3	6	9,5
Nunavut	25	48,0	12	32,0	8	0,0	0	0,0	3	12,0
À l'extérieur du Canada	105	38,1	40	0,0	0	2,9	3	2,9	7	6,7
Total	22 659	13 811	61,0	4,1	929	4,9	1 108	4,9	2 122	9,4

* - RCN = désigne la Région de la capitale nationale

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	712	39,0	278	39,0	22	3,1	27	3,8	34	4,8
Scientifique et professionnelle	3 298	46,9	1 547	46,9	73	2,2	112	3,4	482	14,6
Administration et service extérieur	12 431	66,0	8 210	66,0	544	4,4	622	5,0	1 132	9,1
Technique	1 956	39,3	768	39,3	80	4,1	96	4,9	110	5,6
Soutien administratif	3 387	85,1	2 882	85,1	169	5,0	202	6,0	329	9,7
Exploitation	875	14,4	126	14,4	41	4,7	49	5,6	35	4,0
Total	22 659	61,0	13 811	61,0	929	4,1	1 108	4,9	2 122	9,4

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTP, I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	20 550	61,3	12 589	61,3	827	4,0	1 032	5,0	1 896	9,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 930	59,4	1 146	59,4	89	4,6	64	3,3	217	11,2
Saisonnier	179	42,5	76	42,5	13	7,3	12	6,7	9	5,0
Total	22 659	61,0	13 811	61,0	929	4,1	1 108	4,9	2 122	9,4

Note

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-1, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	177	41,2	73	2,8	5	5,6	10	0,0	0	0,0
Île-du-Prince-Édouard	69	52,2	36	1,4	1	10,1	7	0,0	0	0,0
Nouvelle-Écosse	479	49,7	238	4,6	22	5,8	28	4,2	20	1,3
Nouveau-Brunswick	455	59,8	272	2,4	11	4,6	21	1,3	6	5,2
Québec (moins RCN*)	1 375	49,8	685	1,5	20	3,7	51	6,7	71	7,7
RCN* (Québec)	887	58,4	518	6,9	61	6,2	55	315	28	5,5
RCN*	4 110	53,7	2 207	3,7	151	6,4	263	7,9	148	2,3
Ontario (moins RCN*)	1 562	58,3	910	4,5	71	6,6	103	256	9	5,8
RCN* (Ontario)	3 223	52,4	1 689	2,5	90	6,5	208	5,5	121	1,0
Manitoba	508	56,9	289	10,2	52	5,3	27	28	3	2,9
Saskatchewan	389	45,5	177	8,5	33	4,4	17	45	2	5,4
Alberta	774	60,6	469	8,4	65	5,7	44	10,0	3	1,0
Colombie-Britannique	1 211	52,7	638	5,6	68	5,4	65	2	2	4,5
Yukon	309	43,4	134	16,2	50	2,3	7	3	1	4,5
Territoires du Nord-Ouest	69	66,7	46	24,6	17	2,9	2	1	2	5,4
Nunavut	22	50,0	11	27,3	6	0,0	2	2	2	6,7
À l'extérieur du Canada	37	32,4	12	5,0	0	5,6	648	771	6,7	6,7
Total	11 546	53,7	6 197	5,0	572	5,6	648	771	6,7	6,7

* - RCN - désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Table 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^(m)	%	N ^(m)	%	N ^(m)	%	N ^(m)	%	N ^(m)	%
Direction	201	20,9	42	20,9	5	2,5	7	3,5	5	2,5
Scientifique et professionnelle	1 300	44,7	581	44,7	38	2,9	46	3,5	127	9,8
Administration et service extérieur	3 156	54,4	1 718	54,4	179	5,7	246	7,8	204	6,5
Services techniques	1 597	38,3	612	38,3	45	2,8	42	2,6	69	4,3
Soutien administratif	3 618	78,9	2 853	78,9	220	6,1	247	6,8	313	8,7
Exploitation	1 674	23,4	391	23,4	85	5,1	60	3,6	53	3,2
Total	11 546	53,7	6 197	53,7	572	5,0	648	5,6	771	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste des payés de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers - LRTP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 722	46,8	2 208	46,8	226	4,8	376	8,0	244	5,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	6 675	59,0	3 935	59,0	328	4,9	265	4,0	517	7,7
Saisonnier	149	36,2	54	36,2	18	12,1	7	4,7	10	6,7
Total	11 546	53,7	6 197	53,7	572	5,0	648	5,6	771	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Chapitre 2

Faire place au changement : promesses et possibilités

Dans son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique rappelait que les minorités visibles sont sous-représentées dans la fonction publique fédérale, comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail du Canada, et il réclamait instamment que des mesures soient prises afin de remédier à la sous-représentation persistante de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif et au niveau de la direction.

Le Groupe de travail a présenté un plan d'action et il a souligné la nécessité d'un effort concerté dans plusieurs secteurs afin de rendre la fonction publique fédérale pleinement représentative de la population canadienne :

- I. établir des objectifs-repères de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation à l'échelle de la fonction publique (recrutement, nominations intérimaires, promotions et possibilités de perfectionnement aux niveaux de la direction);

- II. mettre au point des mécanismes de soutien pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;

- III. modifier la culture de la fonction publique afin de la rendre plus propice à la diversité;

- IV. élaborer des mécanismes visant à renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation;

- V. demander des avis externes et un examen indépendant de la mise en œuvre;

- VI. consacrer des ressources financières à la mise en œuvre.

En juin 2000, le gouvernement du Canada a approuvé le plan d'action et l'a soutenu concrètement au moyen d'un financement initial pour trois ans se terminant le 31 mars 2003.

Depuis qu'il a entrepris la mise en œuvre du plan d'action en 2000, le Secrétariat a élaboré une infrastructure pour aider les ministères à agir et à faire place au changement. Le Secrétariat a travaillé en partenariat avec les ministères, les autres organismes centraux, la CFP, le Centre canadien de gestion, les agents négociateurs, les conseils fédéraux régionaux, les organisations représentant les groupes désignés telles que le Conseil national des minorités visibles dans la fonction

publique fédérale, les chefs des ressources humaines, les collectivités fonctionnelles et beaucoup d'autres organisations.

Un examen de la situation à mi-parcours, réalisé en mars 2002, a révélé un engagement généralisé envers les principes et les objectifs du plan d'action aux échelons supérieurs de la fonction publique. L'exercice a aussi révélé un accroissement marqué de l'attention portée à l'équité en emploi et du soutien aux activités entreprises dans les ministères et organismes. En dépit de cette évolution positive, le rapport a révélé la faiblesse des résultats obtenus au regard des objectifs-repères. Soulignant l'existence de réussites isolées plutôt que d'un changement global à l'échelle du système, le rapport recommande d'améliorer la responsabilisation et de présenter la mise en œuvre du plan d'action comme une obligation de la direction. Enfin, il recommande le maintien du financement et l'adoption d'une approche stratégique fondée sur les résultats s'inspirant des réussites antérieures.

Pour faire avancer la réalisation de l'initiative *Faire place au changement*, les ministères doivent participer pleinement à tous les éléments du plan d'action. Dans une grande mesure, la responsabilisation aux échelons supérieurs demeure un facteur essentiel de réussite. Cette responsabilisation doit toutefois

s'étendre aux gestionnaires recruteurs, qui sont les mieux placés pour créer et maintenir un effectif accueillant et diversifié. Le Secrétariat a donc intensifié ses efforts, au cours de la dernière année, dans le but d'informer et de motiver les gestionnaires recruteurs de la fonction publique et de leur donner les outils nécessaires pour atteindre les résultats prévus dans le plan d'action.

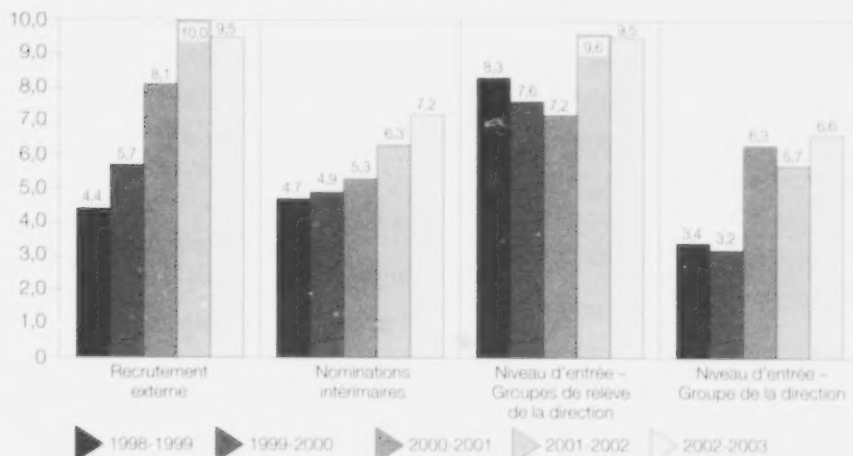
Les sections suivantes décrivent les progrès accomplis et les mesures à prendre à l'égard des six éléments du plan d'action.

I. Établir des objectifs-repères

Depuis la mise en œuvre du plan d'action, l'effectif des minorités visibles a augmenté de plus de 4 000 employés et leur représentation atteint maintenant 7,4 p. 100, comparativement à 5,5 p. 100 en 2000. Par contre, comme il est démontré dans la Figure 18, les résultats au regard des objectifs-repères demeurent mitigés; par conséquent, la fonction publique n'est pas encore représentative. La Figure 18 indique une tendance générale à la hausse pour toutes les mesures, mais la fonction publique est loin d'avoir atteint les objectifs-repères en matière de recrutement externe qui ont été fixés pour 2003. Par ailleurs, à moins d'une accélération marquée des progrès, il est peu probable que les objectifs-repères de 2005 soient atteints.

Figure 18

Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères

Le Secrétariat contribue à l'atteinte des objectifs-repères, notamment en sensibilisant les gestionnaires, en leur fournissant des outils pratiques qui répondent à leurs préoccupations et en communiquant les expériences des ministères qui ont réussi. Toutefois, comme l'a laissé entendre le Groupe de travail, l'option de fixer des objectifs spécifiques ne doit pas être exclue.

En 2002-2003, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a poursuivi ses activités de marketing et de sensibilisation afin d'aider les ministères à se donner les capacités nécessaires pour atteindre les objectifs-repères. Jusqu'à maintenant, des séances de mise en œuvre ont été organisées à l'intention des

fonctionnaires fédéraux, y compris les gestionnaires de tous les niveaux, et environ 15 000 trousseaux sur *Faire place au changement* ont été distribués aux employés. Ces activités de diffusion de l'information et d'engagement entreprises au Secrétariat en vue d'atteindre les gestionnaires des ministères ont été amplifiées par des projets ministériels. Bon nombre d'initiatives ont vu le jour ou ont été réalisées dans le cadre de partenariats interministériels.

Ainsi, le Conseil régional du Pacifique a conçu une trousse de formation pour les cadres intermédiaires, qui comprend des outils de formation sur la diversité, des exemples de pratiques exemplaires, des documents de référence et une liste des personnes-ressources communautaires pour les gestionnaires régionaux.

Le plan d'action de *Faire place au changement* prévoit également l'amélioration du processus de sélection afin d'éviter que la candidature des membres des minorités visibles soit éliminée à la présélection dans le processus d'embauche. Plusieurs initiatives sont en cours pour résoudre cette importante question.

Citoyenneté et Immigration Canada a élaboré, en collaboration avec sept ministères et organismes², un répertoire national électronique et interactif des membres des minorités visibles qui ont les qualités requises pour participer à des jurys de sélection. Dans le cadre de ce projet, près de 135 employés membres de minorités visibles ont été inscrits dans un répertoire national et sont disponibles pour participer à des jurys de sélection dans leurs ministères d'attache et dans d'autres ministères. Environ 100 personnes inscrites à ce répertoire ont reçu de la formation sur la participation à un jury de sélection. Ce projet vise à éliminer l'un des principaux obstacles systémiques à la sélection en permettant aux petits ministères de recruter les membres de leurs jurys de sélection dans les ministères où la représentation des minorités visibles est plus importante.

La CFP a examiné ses mécanismes de sélection et d'évaluation et elle a élaboré de nouveaux outils et de nouvelles procédures dans le but d'éliminer les préjugés systémiques dans le processus de sélection.

III. Modifier la culture organisationnelle

Il ne fait aucun doute que les gestionnaires recruteurs ont la possibilité et l'obligation de jouer un rôle de premier plan dans la création d'un effectif représentatif et inclusif. Après tout, c'est le gestionnaire recruteur qui prend les décisions en matière d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale. De plus, c'est grâce à l'initiative, à la créativité et à la conscience professionnelle des gestionnaires recruteurs que la fonction publique pourra faire place au changement et le mettre en œuvre.

Le soutien et la motivation des gestionnaires recruteurs ont été prioritaires en 2002-2003. En plus de mettre à leur disposition des directives, des outils et du soutien pour les aider à atteindre les objectifs-repères, la Division de l'équité en emploi leur a présenté un atelier sur la diversité axé sur *Faire place au changement* lors du Forum des

2. Les autres organisations qui ont participé à cette initiative sont l'Agence canadienne de développement international, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Environnement Canada, Patrimoine canadien, Pêches et Océans Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

gestionnaires, qui a eu lieu en avril 2002 à Banff (Alberta) et auquel près de 200 gestionnaires ont participé.

Par ailleurs, pour faire suite au rapport provisoire de l'examen de mi-parcours, le Secrétariat a adapté sa stratégie de communication dans le but de soutenir particulièrement la mise en œuvre de l'initiative *Faire place au changement*. La stratégie est désormais axée sur les responsabilités de la direction dans l'atteinte des objectifs-repères et met à la disposition des cadres intermédiaires de l'information et des outils qui :

- soulignent les avantages d'embaucher des membres des minorités visibles;
- facilitent l'embauche de membres des minorités visibles;
- démontrent l'engagement de la haute direction;
- éliminent les mythes qui entourent l'embauche de membres des minorités visibles;
- reconnaissent, communiquent et récompensent les bonnes pratiques en matière de recrutement des membres des minorités visibles;
- expliquent les sanctions auxquelles s'exposent les gestionnaires qui ne s'acquittent pas de leurs obligations en matière d'embauche.

Les outils de communication élaborés et produits par le Secrétariat dans le cadre de sa stratégie de communication comprennent :

- une trousse pour les cadres supérieurs qui doivent présenter des exposés à d'autres cadres supérieurs, à des cadres intermédiaires et à des membres des minorités visibles. Le contenu est adapté à une grande variété de présentations, y compris des discours, des discussions de groupe et d'autres types d'interaction;
- une trousse où les gestionnaires peuvent trouver rapidement de l'information sur les avantages de l'équité en emploi, sur les objectifs-repères et sur les outils et les ressources qu'ils peuvent utiliser pour les atteindre;
- un magazine spécial à tirage unique qui présente des employés membres d'une minorité visible et des gestionnaires de la fonction publique qui ont réussi à créer ou à diriger des milieux de travail diversifiés;
- une vidéo sur *Faire place au changement* qui présente et met en évidence un certain nombre de difficultés et de possibilités que les gestionnaires recruteurs et les membres des minorités visibles ont rencontrées dans la fonction publique fédérale. La vidéo, qui vise à stimuler la discussion dans

les ministères et lors d'événements spéciaux, est accompagné d'un guide de discussion à l'intention des gestionnaires;

- ▀ des ressources d'information améliorées sur le Web, offertes par l'entremise d'un portail unique, qui font l'objet d'une promotion intensive sur les sites Internet et intranets du gouvernement.

Les activités de communication qui s'adressent aux cadres intermédiaires chargés d'embaucher des employés renforcent le concept voulant que *Faire place au changement* soit une question de leadership – le leadership nécessaire pour constituer un effectif représentatif, pour modifier la culture organisationnelle afin de la rendre plus inclusive et pour diriger des équipes composées d'employés qui proviendront de milieux de plus en plus diversifiés.

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation

La fonction publique a établi les bases d'un cadre de responsabilisation pour la mise en œuvre de *Faire place au changement* et pour aider l'institution à gérer en fonction des résultats. Le principe et la pratique de la responsabilisation ont été établis avec succès aux échelons les plus élevés de la fonction publique fédérale. En

2002-2003, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a établi *Faire place au changement* comme une priorité organisationnelle de la fonction publique en ces termes :

« Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne en mettant l'accent sur les minorités visibles, car l'écart de la représentation y est très important. Le gouvernement s'est engagé fermement à l'égard de l'esprit et des recommandations du rapport *Faire place au changement*, qui continue de le guider et reste un point de référence en vue d'atteindre le succès³. » À la fin de l'exercice 2002-2003, des plans ont été dressés en vue d'étendre cette priorité organisationnelle à l'exercice 2003-2004.

Les ententes de rendement des sous-ministres établissent un lien entre la rémunération conditionnelle et l'atteinte des priorités organisationnelles⁴. En conséquence, lorsque le ministère n'atteint pas les objectifs-repères, cela peut influencer sur la rémunération du sous-ministre.

3. Bureau du Conseil privé, Secrétariat, Priorités de gestion et personnel supérieur – *Lignes directrices – Programme de gestion du rendement des sous-ministres et des sous-ministres délégués*. Ottawa, mars 2003.

4. La rémunération à risque est un paiement forfaitaire fondé sur la réalisation des engagements clés, qui comprennent les engagements ministériels et les engagements organisationnels.

V. Demander des avis externes et un examen indépendant

Les mécanismes permettant d'obtenir des avis externes et un examen indépendant sont maintenant bien établis. Le Groupe consultatif externe (GCE) de *Faire place au changement* a été créé en juin 2000 pour fournir des avis indépendants sur la mise en œuvre du plan d'action au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP.

Le GCE a été très actif en 2002-2003. Il a fait des recommandations sur la base des réussites antérieures et des leçons retenues. Il a proposé des programmes pour accélérer l'avancement des membres des minorités visibles et des solutions pour résoudre le conflit perçu entre les politiques en matière de langues officielles et les éléments du plan d'action. Enfin, il a attiré l'attention sur des pratiques efficaces utilisées dans le secteur privé.

Le CGE est déterminé à maintenir le dialogue avec les cadres supérieurs de la fonction publique et à participer à la mise en œuvre intégrale de *Faire place au changement*. On trouve de plus amples renseignements sur le CGE dans le chapitre 3 du présent rapport.

VI. Affecter des ressources financières supplémentaires

Lorsqu'il a approuvé le plan d'action, le gouvernement y a affecté jusqu'à 10 millions de dollars par année pour une période de trois ans jusqu'en mars 2003. L'initiative *Faire place au changement* a été approuvée pour cinq ans et les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé un financement maximal de 30 millions de dollars pour le Fonds de soutien de *Faire place au changement* : équité en emploi au cours des trois premières années. Ce financement initial avait pour but d'élaborer l'infrastructure et d'appuyer les initiatives des organismes centraux et celles des ministères. Bien que cette phase de financement se soit terminée à la fin de l'exercice 2002-2003, nous poursuivons nos efforts en vue d'obtenir de nouveaux fonds afin de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Les fonds approuvés aux fins de la mise en œuvre de *Faire place au changement* pendant la période de trois ans qui a suivi l'approbation du gouvernement ont permis d'appuyer des programmes de perfectionnement professionnel, des programmes de recrutement, la conception d'outils de soutien, le renforcement des capacités

et des initiatives liées à l'amélioration de la culture organisationnelle. Les projets avaient pour objectif de créer des stratégies interministérielles dans les régions et à l'échelle nationale, d'appuyer la sensibilisation à la diversité et la formation connexe,

et de créer des postes pour le placement de membres des minorités visibles. Les Figures 19 et 20 illustrent la répartition des fonds entre les éléments du plan d'action et l'affectation par région.

Figure 19

Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon le plan d'action

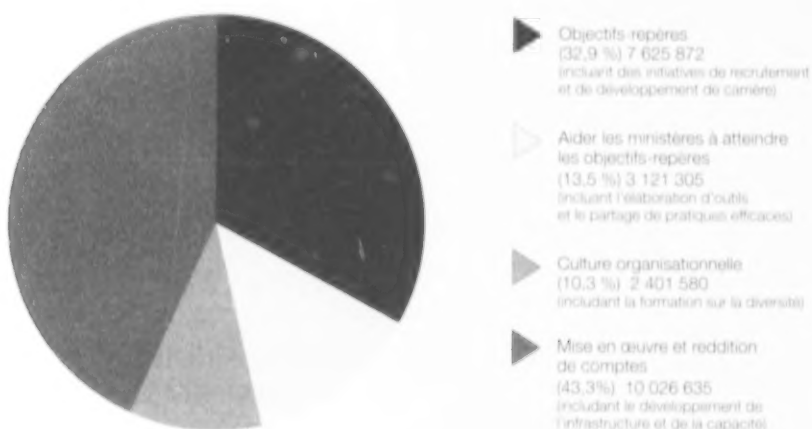
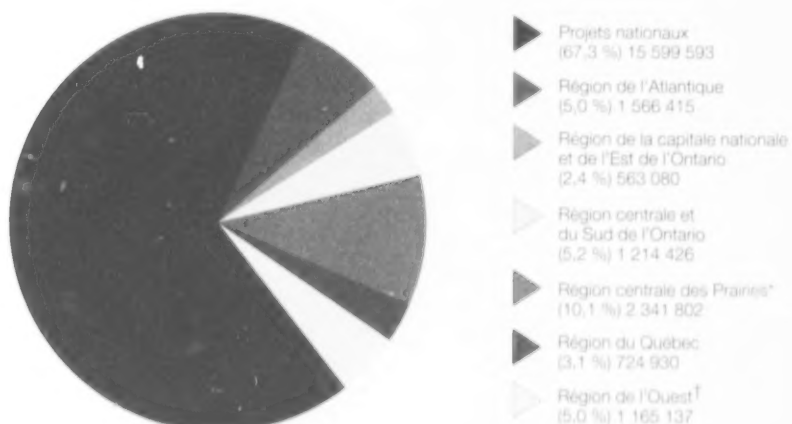


Figure 20

Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon la région



*La région centrale des Prairies comprend le Manitoba et la Saskatchewan.

†La région de l'Ouest comprend la Colombie-Britannique et l'Alberta.

Le leadership au service du changement

Le plan d'action de *Faire place au changement* établit des objectifs souhaitables qui sont jugés réalisables. L'infrastructure est en place et on semble assister à un accroissement de la sensibilisation, de la motivation, de l'engagement et de l'acceptation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il faudra cependant faire beaucoup plus pour produire des preuves quantitatives de réussite.

Certains ministères qui ont donné la priorité à des éléments précis du plan d'action affichent des caractéristiques qui peuvent mener à la réussite.

- À Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Faire place au changement* a été intégré aux plans ministériels de gestion des ressources humaines et à la planification de la relève afin de rendre prioritaire la représentation des minorités visibles à tous les échelons, des employés aux cadres supérieurs.
- Patrimoine canadien s'est efforcé d'encourager la participation des réseaux et des comités des minorités visibles à l'administration centrale et dans les régions, dans le but d'améliorer la culture organisationnelle.
- Par l'entremise de son comité exécutif, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a élevé *Faire place au changement* au rang de priorité

organisationnelle et il prendra des mesures ciblées afin de recruter des agents du service extérieur parmi les membres des minorités visibles.

La fonction publique fédérale a encore des défis importants à relever dans la mise en œuvre de *Faire place au changement*. En plus de respecter l'échéancier serré prévu dans le plan d'action, elle doit accélérer ses efforts en vue d'atteindre les objectifs-repères de 2005 pour la nomination de cadres supérieurs. Elle doit surtout se pencher sur l'écart entre les candidatures et les nominations de membres des minorités visibles. Pour relever ces défis et pour créer un effectif vraiment représentatif, la fonction publique doit élargir le bassin de gestionnaires admissibles aux promotions.

Par ailleurs, en relevant ces défis, la fonction publique peut saisir une occasion unique, celle de bâtir une institution renouvelée et innovatrice qui profite pleinement de la diversité des talents que le Canada peut offrir, en particulier dans les régions où les minorités visibles sont très présentes.

Il faut du temps et des efforts soutenus pour modifier en profondeur une organisation de la taille de la fonction publique. Il faut également du leadership à tous les niveaux, qu'il s'agisse des sous-ministres, des cadres intermédiaires responsables de l'embauche ou des gestionnaires qui doivent gérer le changement.

L'attention portée à *Faire place au changement* semble avoir des effets résiduels importants dans le domaine des bonnes pratiques de gestion, comme en témoignent les projets suivants :

La CFP (région de la Colombie-Britannique et de l'Alberta) a mis sur pied une initiative de leadership et de mobilité professionnelle en collaboration avec d'autres ministères par l'entremise du Comité interministériel d'équité en emploi et de diversité et des cadres supérieurs responsables de l'équité à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et à Diversification de l'économie de l'Ouest Canada. Dans le cadre de ce programme, plus de 70 employés appartenant à une minorité visible ont obtenu de la formation, des affectations intérimaires et d'autres possibilités d'avancement professionnel. De plus, le programme favorise le changement culturel par l'engagement des gestionnaires et l'évaluation des résultats, au moyen d'un programme de récompenses pour les sous-ministres.

Pêches et Océans Canada et sept autres ministères et organismes à vocation scientifique⁵ ont élaboré un projet pilote innovateur de

recrutement et de maintien en poste afin de remédier à la sous-représentation des personnes handicapées membres d'une minorité visible. On prévoit le placement de 20 candidats dans le cadre de cette initiative.

Faire place au changement reconnaît que l'avenir de la fonction publique dépend du recrutement et du maintien en poste des jeunes. Ainsi, des initiatives d'avant-garde ont été appuyées dans le but d'assurer la place des membres des minorités visibles dans cet avenir. À titre d'exemple, l'Initiative pour les jeunes issus de minorités visibles d'Affaires indiennes et du Nord Canada a permis à de jeunes employés membres d'une minorité visible de participer à des activités de recrutement, de sensibilisation, de maintien en poste et de recherche, à des séances d'orientation ministérielles, à des activités de formation et d'encadrement, à des groupes de réflexion et à des rencontres informelles. Cette initiative a fait connaître aux gestionnaires les capacités des jeunes issus de minorités visibles et assurera l'engagement et la participation de ces derniers à la fonction publique de demain.

5. Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Agence spatiale canadienne, le Conseil national de recherches du Canada, Environnement Canada, le ministère de la Défense nationale, Ressources naturelles Canada et Santé Canada.

Chapitre 3

Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative

Figure 21
Les intervenants



Bien qu'un certain nombre d'intervenants majeurs se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale (Figure 21), le rôle le plus important incombe aux ministères. Pour que la fonction publique puisse atteindre ses objectifs organisationnels de représentativité et d'inclusivité, les ministères devront obtenir des résultats. Le présent chapitre décrit certaines initiatives tirées des rapports annuels des ministères présentés au Secrétariat, ainsi que des partenariats dont la

participation a été instrumentale dans la promotion de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

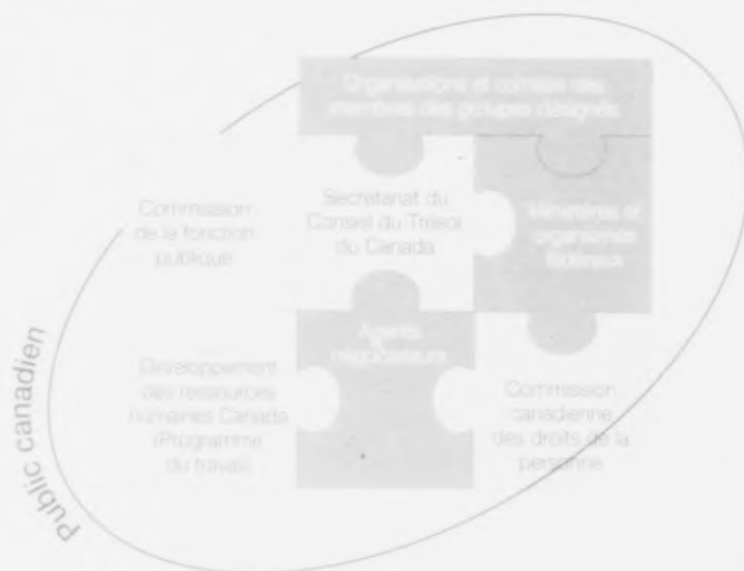
En 2002-2003, les résultats concrets obtenus par les ministères et organismes fédéraux grâce à l'adoption de pratiques d'équité en emploi reposaient sur les quatre facteurs suivants :

- la responsabilisation
- le changement culturel
- l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives
- les partenariats.

Chapitre 3

Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative

Figure 21
Les intervenants



Bien qu'un certain nombre d'intervenants majeurs se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale (Figure 21), le rôle le plus important incombe aux ministères. Pour que la fonction publique puisse atteindre ses objectifs organisationnels de représentativité et d'inclusivité, les ministères devront obtenir des résultats. Le présent chapitre décrit certaines initiatives tirées des rapports annuels des ministères présentés au Secrétariat, ainsi que des partenariats dont la

participation a été instrumentale dans la promotion de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

En 2002-2003, les résultats concrets obtenus par les ministères et organismes fédéraux grâce à l'adoption de pratiques d'équité en emploi reposaient sur les quatre facteurs suivants :

- la responsabilisation
- le changement culturel
- l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives
- les partenariats.

La responsabilisation

Au cours de la dernière année, l'exemple le plus frappant de l'engagement continu du gouvernement à instaurer un effectif diversifié dans la fonction publique est peut-être l'utilisation accrue de mécanismes de responsabilisation, par exemple les ententes de rendement. La fermeté de cet engagement a particulièrement contribué à renforcer la volonté d'améliorer la représentation des minorités visibles à tous les niveaux.

Comme le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet l'a souligné dans le *Dixième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, « En tant qu'institution publique, elle [la fonction publique] doit représenter la population qu'elle sert. Notre professionnalisme ne peut être garanti que par l'embauche de chefs de file et d'employés qui témoignent de la richesse ethnoculturelle du pays. Nos méthodes de recrutement et notre milieu de travail doivent encourager la diversité à tous les niveaux, et ce, dans tous les ministères et organismes. »

La responsabilisation aux échelons supérieurs de la fonction publique est désormais intégrée aux politiques et constitue une pratique de plus en plus visible. La diversité, notamment

l'initiative *Faire place au changement*, est au nombre des priorités organisationnelles de la fonction publique et elle figure dans les ententes de rendement des sous-ministres qui, en tant que chefs de leurs organisations respectives, ont la responsabilité d'obtenir des résultats. En établissant la diversité et l'initiative *Faire place au changement* en tant que priorités institutionnelles, le Greffier a fait en sorte que l'équité en emploi demeure une priorité importante et qu'elle bénéficie de l'engagement et du leadership des échelons supérieurs de l'organisation.

Le cadre de responsabilisation s'étend aux ministères et organismes qui ont notamment la responsabilité d'adopter des mesures pour réaliser l'équité en emploi et pour en intégrer les éléments dans leurs structures de gestion des ressources humaines et dans leur culture organisationnelle.

Même si la responsabilisation est pratiquement établie aux échelons supérieurs, nous devons prendre les mesures nécessaires pour qu'elle s'étende à l'ensemble de la fonction publique et pour que les cadres intermédiaires responsables de l'embauche comprennent qu'ils ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail représentatifs et inclusifs.

Plusieurs ministères et organismes ont signalé le renforcement des mécanismes de responsabilisation qui soutiennent l'équité en emploi en 2002-2003. En vertu du nouveau cadre de responsabilisation de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), qui a fait l'objet de consultations avec les employés, les syndicats et les comités consultatifs des groupes désignés, les gestionnaires sont tenus de prendre des mesures afin de réduire les écarts dans la représentation des groupes désignés. Au moment de la conception du cadre, l'ACDI a examiné ses ententes de rendement de la direction afin de s'assurer qu'elles contiennent des mesures relatives à l'équité en emploi et que ces mesures sont liées au plan d'action ministériel en matière d'équité en emploi. Ce cadre devrait entrer en vigueur au cours de l'exercice 2003-2004.

Le changement culturel

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale constitue un objectif global à long terme qui a été établi afin que la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne en éliminant les obstacles à la participation des groupes désignés et en corrigeant les désavantages que ceux-ci subissent dans le domaine de l'emploi. Pour assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens, il

faut se doter de milieux de travail dynamiques et productifs qui valorisent et optimisent les compétences de tous les employés. L'évolution démographique de la fonction publique et la présence grandissante des minorités visibles dans la main-d'œuvre canadienne créent des conditions favorables à l'avènement d'une nouvelle culture dans la fonction publique. Cette culture doit être propice à la diversité et aux idées nouvelles et elle doit s'efforcer de créer un milieu inclusif et accueillant.

Dans son *Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le Greffier a clairement affirmé que l'instauration d'une fonction publique efficace et professionnelle passe par l'expérimentation, l'autoévaluation critique et le changement. Bien que ces trois facteurs soient essentiels à la réussite des initiatives d'équité en emploi, aucun n'a eu plus d'importance en 2002-2003 que le changement, en particulier le changement de culture et d'attitude nécessaire pour que la fonction publique s'adapte à la diversité croissante du Canada.

Pour susciter les changements culturels nécessaires à l'atteinte de résultats positifs en milieu de travail, il faudra susciter une volonté de relever de nouveaux défis et s'engager

à faire preuve de leadership à tous les niveaux. Cela semble se produire dans la grande majorité des ministères et organismes fédéraux qui adhèrent peu à peu à l'objectif du changement culturel.

Dans l'ensemble du pays, et particulièrement dans les régions, on a observé une augmentation marquée du nombre de sous-ministres adjoints et autres gestionnaires supérieurs qui se sont fait les champions des groupes désignés. Ce faisant, ils ont non seulement consolidé l'ampleur et la profondeur de l'engagement de leur organisation à l'égard de l'équité en emploi, ils ont grandement contribué à sensibiliser leur institution aux questions d'équité en emploi. En juin 2002, le ministère de la Justice Canada et Patrimoine canadien ont uni leurs efforts pour organiser le premier Forum interministériel des personnes handicapées, donnant ainsi une grande visibilité aux problèmes qui touchent les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et ouvrant la voie au changement culturel en ce qui concerne ce groupe désigné. Les efforts des membres du comité organisateur et leurs échanges avec les sous-ministres se sont traduits par la création du Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, qui est décrit en détail plus loin dans le présent chapitre.

Statistique Canada intègre actuellement des notions de diversité dans 28 de ses cours de formation interne, notamment dans les cours de statistique, de gestion et de communications et de relations interpersonnelles. L'organisme a étendu ses programmes d'encadrement en élaborant un cours sur la diversité à l'intention des mentors. De plus, Statistique Canada analyse ses résultats dans le cadre du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux du point de vue de l'équité en emploi et compte fonder son plan d'action pluriannuel d'équité en emploi sur les résultats de cette analyse. Enfin, l'organisme a élaboré une stratégie de communication pour que tous les employés puissent obtenir facilement de l'information sur l'équité en emploi.

L'engagement de la haute direction envers l'équité en emploi et la diversité est essentiel au changement culturel, comme l'a démontré l'expérience d'Industrie Canada en 2002-2003. Ainsi, le Ministère compte un champion au niveau de sous-ministre adjoint pour chacun des quatre groupes désignés. À la demande du sous-ministre, le Ministère a analysé la représentation et l'embauche des membres des minorités visibles dans chacun des secteurs, au cours des deux dernières

années. À partir de cette analyse, le sous-ministre a examiné les engagements clés relatifs à l'équité en emploi – et en particulier à *Faire place au changement* – avec les chefs des secteurs dans le cadre de leurs ententes de responsabilisation de 2002-2003.

En réponse à *Faire place au changement* et dans le but d'atteindre des résultats concrets en vue de remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la catégorie de la direction, Industrie Canada a créé un répertoire de candidats préqualifiés de niveau EX-01. Le Ministère a également lancé un processus visant à identifier et à former, au cours des trois prochaines années, 10 candidats hautement qualifiés issus des minorités visibles et provenant de l'extérieur de la fonction publique, qui pourraient occuper des postes de niveau EX ou EX moins 1.

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes est un élément intrinsèque de l'instauration d'une fonction publique représentative puisque, en définitive, c'est l'affaire de tout le monde.

En 2002-2003, plusieurs ministères ont mis à jour les plans et priorités en matière d'équité en emploi dans le cadre de leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

À titre d'exemple, Citoyenneté et Immigration Canada a donné la priorité à la culture organisationnelle, à l'élaboration d'un cadre d'apprentissage, à la planification des ressources humaines, au recrutement et à la dotation, ainsi qu'à la constitution de groupes de relève de la direction.

Dans le but de remédier à l'absence de femmes dans la direction de l'Agence spatiale canadienne, des objectifs de rendement liés à la représentation des femmes seront intégrés aux ententes de gestion du Comité exécutif. De plus, à compter de septembre 2003, les membres du Comité devront préparer un rapport semestriel sur le plan d'action visant à assurer la présence des femmes dans la direction de l'Agence. On s'attend à ce que la situation des femmes s'améliore à la suite de la nomination de trois femmes qui seront responsables des questions féminines liées aux postes de la direction. De plus, l'Agence a décidé, dans la mesure du possible, d'inclure une femme dans tous les jurys de sélection, et elle a établi des objectifs précis liés à l'égalité des chances dans son plan stratégique d'équité en emploi et de gestion des ressources humaines.

En 2002-2003, Environnement Canada a réussi ce qu'un grand nombre de ministères aspirent à faire : adopter une approche décentralisée en matière d'équité en emploi et en assurer la réussite. Le Ministère a consacré beaucoup d'énergie à des initiatives de sensibilisation et d'apprentissage ayant pour but de démystifier l'équité en emploi pour tous les employés, de promouvoir une culture favorable à la diversité et de communiquer une vision. Cette approche a assuré l'adhésion des employés et de leurs représentants, des gestionnaires à tous les niveaux, des réseaux d'équité en emploi, des régions, des services et des multiples partenaires du Ministère dans le domaine de l'équité en emploi. Dans le cadre du plan pluriannuel d'équité en emploi, les régions et les services ont été invités à planifier et à mettre en œuvre leurs propres stratégies et initiatives individualisées :

- la région du Pacifique et du Nord a nommé un champion de la diversité et a élaboré un plan de ressources humaines qui tient compte de la diversité;
- la région de l'Ontario a créé un poste de champion de l'équité en emploi et elle a intégré l'équité en emploi dans son plan stratégique d'embauche;
- la région du Québec a mis à jour son plan d'équité en emploi et ses objectifs de recrutement;
- la région de l'Atlantique a élaboré une stratégie régionale pour les Autochtones.

Les partenariats

L'équité en emploi est l'affaire de tout le monde : voilà un concept qui n'a pas changé depuis la publication du premier rapport annuel sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. Comme l'indique le rapport de l'an dernier, la mise en œuvre efficace de l'équité en emploi exige l'établissement de partenariats solides afin de faciliter la collaboration entre les intervenants mentionnés au début du présent chapitre, qui ont en commun l'objectif d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

En 2002-2003, plusieurs ministères et organismes ont vu dans cet objectif commun l'occasion d'établir des partenariats avantageux pour toutes les parties qui ont donné lieu à l'échange d'idées, de connaissances et de pratiques efficaces. Certains de ces partenariats comprenaient des organismes de services non gouvernementaux.

À titre d'exemple, certains secteurs de Pêches et Océans Canada, comme la Gestion des pêches et la Garde côtière canadienne, ont collaboré avec les groupes autochtones locaux dans le cadre de leur processus de recrutement et de dotation. En plus de renseigner la population autochtone sur les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale, l'établissement d'un mécanisme d'échange d'information

a permis au Ministère de tirer avantage des compétences disponibles dans les collectivités des Premières nations.

L'ACDI et AINC ont uni leurs efforts afin de créer des possibilités d'échanges de services d'encadrement entre les deux organisations.

En dirigeant la mise en œuvre de l'équité en emploi à l'échelle de la fonction publique, le Secrétariat a consolidé ses partenariats avec un grand nombre d'entités, y compris des ministères, des comités d'équité en emploi, des organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*.

Les comités d'équité en emploi

Les comités d'équité en emploi contribuent grandement à susciter et à maintenir l'engagement envers les objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes fédéraux. Ils créent des possibilités de réseautage, multiplient les liens entre les ministères (et au sein de leurs ministères et organismes respectifs) et favorisent l'échange d'idées, d'outils

et d'information sur les nouvelles initiatives et les pratiques favorables à l'atteinte des objectifs en matière d'équité en emploi.

En 2002-2003, ces comités ont joué un rôle particulièrement important en veillant à la diffusion de l'information afin d'appuyer et d'encourager l'équité en emploi et la diversité. Au cours de la dernière année, des mesures spéciales ont été prises pour inciter un plus grand nombre de gestionnaires à intégrer pleinement l'équité en emploi dans les secteurs d'activité de leurs organisations. Ces efforts ont permis de consolider la collaboration entre les comités et de l'étendre au Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*, au Conseil national des minorités visibles et au Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi** regroupe environ 30 cadres supérieurs au niveau de sous-ministre adjoint. Les administrateurs généraux choisissent des gestionnaires chargés d'élaborer et de promouvoir les priorités ou les objectifs organisationnels ou régionaux en matière d'équité en emploi dans leurs ministères ou organismes. Ces personnes jouent un rôle de premier plan et elles ont l'objectif commun d'établir un effectif représentatif, inclusif et équitable et de prendre des initiatives en vue de créer une culture organisationnelle accueillante. Le

Forum a tenu deux réunions au cours de l'année, dont une réunion conjointe avec le Comité exécutif de l'équité en emploi. Les discussions ont porté notamment sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, le mérite et la représentation, *Faire place au changement* et le rôle du Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*. De plus, une mise à jour a été présentée par le Forum interministériel des personnes handicapées.

Les champions de l'équité en emploi démontrent leur engagement permanent à titre de cadres supérieurs par un appui personnel et visible à l'équité en emploi. Ils échangent de l'information sur les problèmes ainsi que sur les pratiques efficaces et les innovations qui ont produit des résultats concrets. De plus, ils renseignent le Secrétariat sur les initiatives, les priorités et les programmes en cours ou proposés et ils sont en mesure d'exercer une influence sur les questions liées à l'équité en emploi dans leur ministère respectif.

Le **Comité exécutif de l'équité en emploi** est composé de gestionnaires de la fonction publique au niveau de directeur général ou à un niveau équivalent. Ce comité, qui se réunit cinq fois par année, stimule l'élaboration stratégique, la mise en œuvre et le maintien de bonnes pratiques dans les ministères et organismes.

Le Comité exécutif de l'équité en emploi se penche sur des questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la responsabilisation, la culture organisationnelle et les langues officielles. Chacun des membres maintient un lien direct avec le champion et le spécialiste de l'équité en emploi de son ministère, et il les appuie dans leurs activités. Lors des réunions qu'ils ont tenues jusqu'à maintenant, les membres du Comité ont examiné et commenté la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, l'initiative *Faire place au changement*, un cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi, le maintien en poste et les entrevues de départ, la modernisation de la gestion des ressources humaines, ainsi que les valeurs et l'éthique.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est un partenariat entre les ministères (les gestionnaires et les spécialistes de l'équité en emploi) et la Division de l'équité en emploi du Secrétariat. Il prend en charge et facilite l'atteinte des objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes. Le Forum, qui se réunit tous les deux mois, favorise l'apprentissage et l'échange d'information tout en offrant des possibilités de réseautage et de consultation entre les membres,

les représentants des organismes centraux et le milieu des intervenants et des clients de l'équité en emploi en général. De plus, il donne aux participants la possibilité de discuter de problèmes communs à la demande des spécialistes de l'équité en emploi, de partager de nouvelles initiatives et de soulever des questions susceptibles d'intéresser l'ensemble des membres. Un sondage sur la satisfaction réalisé au cours de la dernière année a révélé que les participants accordent beaucoup d'importance à ce forum et qu'ils apprécient particulièrement les possibilités de partager de l'information, de constituer des réseaux et de connaître des pratiques efficaces.

Au cours de la dernière année, le Forum s'est penché sur des sujets tels que la diversité et l'apprentissage, une nouvelle série d'outils sur *Faire place au changement* à l'intention des gestionnaires, les résultats du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux, les rapports du Forum interministériel des personnes handicapées, les questions autochtones, les valeurs et l'éthique, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, les stratégies visant à modifier la culture organisationnelle, ainsi que diverses pratiques efficaces qui sont présentées à chaque réunion.

Le **Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE)** est un comité de travail du Conseil national mixte (CNM). Il s'agit d'une tribune de choix où l'employeur et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions qui se rattachent à l'équité en emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le CNM tient périodiquement des consultations entre le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, et les associations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le CNM leur permet d'échanger des renseignements, de se consulter au sujet des politiques qui touchent au milieu de travail et d'élaborer conjointement des directives avantageuses pour l'ensemble de la fonction publique.

Le CMEE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi qui concernent l'ensemble de la fonction publique, bien qu'il existe un grand nombre de comités consultatifs qui se penchent sur ces questions au niveau ministériel. Le CMEE regroupe des représentants du Secrétariat, de la CFP, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de Développement des

ressources humaines Canada, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Le CMEE est coprésidé par un représentant du Secrétariat et un de l'AFPC.

En 2002-2003, le CMEE a concentré ses efforts sur la mise en œuvre de la nouvelle *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, une politique dont l'élaboration a grandement bénéficié de la contribution et des commentaires des agents négociateurs. De plus, il s'est efforcé de maintenir l'impulsion donnée à l'initiative *Faire place au changement*, et il a conçu des messages de communication faisant la promotion de l'équité en emploi. Enfin, il a analysé les constatations et les conclusions du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne l'équité en emploi.

Conformément à l'engagement de collaborer en vue de résoudre les problèmes liés à l'équité en emploi, le CMEE a confié à un groupe de travail composé de représentants de l'employeur et des agents négociateurs la responsabilité d'élaborer conjointement de la formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Un cadre d'apprentissage a été mis au point et on a entrepris la préparation de

modules de formation pour un cours sur la définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les responsabilités en matière d'adaptation du milieu de travail, la définition et l'analyse des obstacles, ainsi que les mesures positives et les pratiques efficaces ayant pour but d'adapter le milieu de travail aux besoins des employés. Le CMEE a aussi participé à l'examen de la *Directive sur les voyages* et de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* du CNM. Enfin, il a participé à plusieurs programmes et initiatives du Secrétariat et de la CFP.

Le **Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*** a été créé pour fournir au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP un avis indépendant sur la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement* et sur les mesures qui permettraient d'accélérer le changement.

Les six membres, qui appartiennent au secteur privé et au milieu universitaire, proviennent de diverses régions du Canada et jouent souvent un rôle concret dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans leurs régions respectives.

Au cours de l'année, le Groupe s'est efforcé d'établir un dialogue et de renforcer l'engagement envers l'équité en emploi, comme en témoignent ses échanges avec le Secrétariat et la CFP.

et ses liens avec le Greffier, qui joue lui-même un rôle de premier plan dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Par la suite, le dialogue s'est étendu aux autres sous-ministres, ainsi qu'aux champions ministériels de l'équité en emploi.

Le Groupe demeure un ardent défenseur du plan d'action et des principes qui visent la création d'un effectif représentatif et inclusif. En plus de donner des conseils et de faire des recommandations aux cadres supérieurs de la fonction publique afin d'orienter la mise en œuvre du plan d'action, le Groupe a obtenu l'engagement d'autres organismes. En mars 2003, les membres ont présenté leur position sur le projet de loi C-25 au Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les prévisions budgétaires. Dans leur exposé, ils ont souligné que les questions liées à la diversité ne sont mentionnées que dans le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et qu'elles devraient apparaître dans le corps de la loi en tant que disposition législative.

En 2002-2003, le Secrétariat a poursuivi sa collaboration avec le **Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale** (CNMV) dans certains domaines. Ainsi, il a participé à la planification des réunions du

symposium national du CNMV et il a appuyé les sous-ministres champions dans l'élaboration d'une stratégie pour l'ensemble de la fonction publique visant à obtenir du financement pour les besoins opérationnels du CNMV. Les travaux ont également porté sur le développement des capacités organisationnelles du CNMV.

En plus de leur contribution financière directe, certains ministères fédéraux ont aidé leurs employés à s'acquitter de leurs tâches en tant que membres élus du Comité national du CNMV. Les ministères qui se sont illustrés à cet égard sont Service correctionnel Canada, la Commission canadienne des grains d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'ACDI, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Le CNMV a contribué à maintenir l'impulsion donnée par la contribution collective des employés membres des minorités visibles et de leurs organisations respectives, à l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif. Il a également soutenu l'engagement gouvernemental à l'égard de la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Le CNMV a notamment dirigé des ateliers consacrés aux problèmes et aux préoccupations des jeunes. Ces questions ont été abordées lors du Forum pour les jeunes organisé par la région centrale du CNMV à Winnipeg. D'autres forums similaires ont eu lieu dans la région de la capitale nationale, à Edmonton et à Vancouver. Par ailleurs, le CNMV a réalisé, en partenariat avec les conseils fédéraux régionaux, le Réseau des cadres intermédiaires et le Comité national conjoint de transition de carrière, des initiatives ayant pour but d'aider les minorités visibles à obtenir de la formation, à se familiariser avec les processus de recrutement et d'embauche et à se préparer pour des concours.

Les participants venus de tous les coins du pays pour assister au quatrième symposium du CNMV, *Faire la différence – Passer à l'action et influencer le changement*, ont obtenu de l'information et des outils de perfectionnement professionnel. De plus, le symposium a facilité le dialogue entre les employés et les gestionnaires tout en contribuant au changement de la culture organisationnelle de la fonction publique. Dans son discours d'ouverture, le Greffier a souligné l'importance et la valeur du travail du CNMV, observant que la représentation des minorités visibles s'est améliorée mais que la fonction publique doit faire davantage pour réagir à l'évolution démographique du Canada.

Le CNMV est régi par un mandat qui permet l'établissement de partenariats efficaces pour que les employés membres des minorités visibles puissent s'exprimer partout dans la fonction publique.

Le Forum interministériel des personnes handicapées, qui regroupe des employés handicapés de 39 ministères, s'est réuni le 18 juin 2002. Plus de 250 personnes, dont plusieurs sous-ministres, d'autres cadres supérieurs et des employés handicapés de tous les groupes et niveaux professionnels, ont participé à cette réunion.

Le 3 décembre 2002, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, les organisateurs du Forum ont présenté au Greffier un exemplaire du rapport intitulé *Forum interministériel des personnes handicapées : Parlons action*. Le rapport recommandait principalement la création d'un conseil des employés handicapés de la fonction publique fédérale et l'élaboration d'une stratégie quinquennale pour les employés handicapés.

Le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, créé au début de 2003, a pour objectif de promouvoir le programme d'action interne du gouvernement fédéral pour les employés handicapés. Le Comité a l'intention de se pencher notamment sur le recrutement, le

maintien en poste, l'avancement professionnel, les locaux – en ce qui concerne l'aménagement technique et d'autres types d'aménagement – et la planification de la relève. Le plan d'action quinquennal du Comité devait être publié au printemps 2003.

Poursuivant ses consultations avec les gestionnaires et les employés sur les questions qui touchent particulièrement les personnes handicapées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a maintenu le contact avec les membres de l'ancien Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale. Ce groupe de quelque 70 personnes regroupant des personnes handicapées, des spécialistes des ressources humaines et d'autres intervenants s'est réuni en décembre 2002 pour examiner les possibilités de reconstituer le Réseau et de promouvoir des initiatives afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées en milieu de travail.

Reconnaissance des contributions importantes

Le *Prix d'équité en emploi et de diversité* a pour but de souligner les réalisations des personnes ou des équipes qui, par leur travail exemplaire, aident la fonction publique du Canada à devenir plus représentative et inclusive, et

contribuent à la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Le 9 juin 2003, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté le *Prix d'équité en emploi et de diversité* à trois personnes et à une équipe en reconnaissance de leur travail. Trente-neuf mises en candidature ont été présentées en 2002-2003 à titre d'exemples de leadership et d'engagement envers l'équité en emploi et la diversité dans leur organisation et pour leur contribution à l'élimination efficace et durable des obstacles à la participation des groupes désignés.

Le Comité de gestion régional et la Direction régionale des ressources humaines, région du Québec, Citoyenneté et Immigration Canada, ont reçu un prix pour le succès réalisé dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste à l'intention des groupes désignés dans la région du Québec. Au cours de la dernière année⁶, leurs efforts ont permis d'accroître de 35 p. 100 le taux de réussite des membres des groupes désignés recrutés par concours dans la fonction publique fédérale.

6. Les membres de l'équipe sont Philippe Albert, Lucien Bélanger, Claude Bourget, Eric Caron, Jean Cheney, Danielle Coutu, René D'Aoust, Sandra Delorme, Albert Deschamps, Denis Désilet, Yvan Deslauriers, Brenda Encarnacion, Lorraine Frignon, Lauraine Gagné, Jean-Paul Lamoureux, Robert Langlais, Monique Leclair, Yoni Likongo, Daniel Maheu, Anne Marchand, Jean-Claude Miron, Grazella Mousseau, Marie-Josée Perreault, Claude Provencher, Danielle Racette, Richard Saint-Louis, Marta Somma, Daniel Théorêt et Vito Vassallo.

Dan Allen a été reconnu pour son leadership dans l'organisation de la première conférence sur l'équité en emploi et l'établissement d'un plan de gestion des ressources humaines qui tient compte des questions d'égalité en milieu de travail à Développement des ressources humaines Canada, région de l'Ontario. Ainsi, il a donné des ateliers et fourni aux gestionnaires des outils concrets pour les aider à constituer un effectif plus représentatif et à augmenter le nombre de déclarations volontaires dans son ministère.

En tant que présidente du Réseau des minorités visibles à AINC, Shanti Lithopoulos a reçu un prix pour la vision et le mandat qu'elle a élaborés pour l'organisation et pour le solide partenariat qu'elle a établi entre les réseaux de membres des minorités visibles et les réseaux autochtones. Elle a organisé des ateliers et des séances d'information afin de permettre aux participants, en particulier les membres des groupes désignés, de recommander des solutions à des problèmes particuliers.

Nyla Koomans a reçu un prix pour sa créativité dans la promotion de l'équité en emploi au sein de l'effectif d'Anciens Combattants Canada. Elle a aussi joué un rôle clé dans l'élaboration d'un plan d'action pour le Ministère; grâce à ce plan, la formation en matière de diversité est maintenant chose faite, et un bulletin

trimestriel au sujet de l'équité en emploi est maintenant distribué à tous les employés.

Autres prix

Pour un deuxième exercice consécutif, un employé de Transports Canada a reçu le *Prix du leadership en ressources humaines* Michelle C. Comeau, qui reconnaît la contribution importante des personnes et des groupes qui œuvrent à tous les niveaux dans le domaine des ressources humaines. Le prix a été remis à M. Doug Spiers pour l'excellence de son travail en vue d'établir une vision et une orientation, de tirer avantage de la diversité de la collectivité dans le cadre d'initiatives interfonctionnelles, d'établir de nouveaux partenariats et d'améliorer les relations entre les intervenants.

En 2002-2003, le pavillon Iskotew de Santé Canada, qui fêtait sa première année d'activités, a reçu le Wolf Project Award pour ses efforts en vue d'améliorer le respect et la compréhension entre les cultures et les races. Au cours de l'année, cet établissement situé dans la région de la capitale nationale a accueilli des aînés et des enseignants autochtones de toutes les régions du Canada et plus de 2 500 visiteurs, y compris des membres de la communauté et des employés de Santé Canada et d'autres ministères. Le pavillon Iskotew fait la

promotion des cultures autochtones et offre du soutien et de l'orientation pour faire face aux différences culturelles, au stress professionnel et aux attitudes divergentes en milieu de travail.

Examen des politiques en matière d'équité en emploi

Au cours de l'exercice, tous les centres de décision du Secrétariat ont participé à un examen des politiques et des exigences du Conseil du Trésor en matière d'établissement de rapports. Cet exercice avait notamment pour but de simplifier et de rationaliser les politiques, et de réduire le fardeau de la production de rapports pour les ministères. Dans le cadre de cet examen, la Division de l'équité en emploi est en train de mettre à jour la *Politique sur l'équité en emploi* (1999). La politique révisée regroupera plusieurs instruments de politique et ses exigences seront révisées afin de tenir compte du rôle du Conseil du Trésor en tant que conseil de gestion et des responsabilités des ministères dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. De plus, cette politique exigera l'adoption de mesures d'adaptation pour les quatre groupes désignés dans la mesure où elles n'imposent pas une contrainte excessive. Cette exigence complètera celles de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour*

les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. La consultation et la collaboration des principaux intervenants seront nécessaires pour mettre au point la stratégie d'élaboration et de mise en œuvre.

Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité

Dans le cadre de son programme de formation en leadership, le Centre canadien de gestion offre trois cours sur l'équité en emploi et la diversité dans le module « Programme stratégique de la fonction publique ». Le cours « La diversité : vision et action », qui a été donné 16 fois dans différentes régions du pays, a attiré plus de 350 participants. Le cours « Mikawiw : leadership et affaires autochtones » et le « Cours sur les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale » sont des cours annuels qui s'adressent aux cadres supérieurs et aux gestionnaires de tous les niveaux.

En mars 2003, le Centre canadien de gestion a offert le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones dans le cadre d'un projet pilote financé en partie par la Division de l'équité en emploi.

Le cours pilote, donné en anglais à Ottawa, a attiré 32 employés autochtones de partout au Canada.

Les participants ont appris à connaître la structure du gouvernement, l'élaboration des politiques, le rôle des organismes centraux et le processus législatif. Les concepteurs du projet avaient la conviction que le fait d'offrir le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones permettrait d'améliorer le taux de maintien en poste dans ce groupe. On s'attend également à ce que ce cours de trois jours stimule l'établissement de réseaux parmi les nouveaux employés autochtones. On envisage de donner le cours en français à l'automne 2003, si la demande est suffisante.

Formation et Perfectionnement Canada, en collaboration avec le Secrétariat, a modifié son atelier de deux jours intitulé « Initiation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité » afin d'y incorporer de l'information sur *Faire place au changement* et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Ces partenaires ont également entrepris l'élaboration d'un cours d'un jour et demi intitulé « Mettre en œuvre l'équité en emploi », qui sera divisé en trois modules :

- Comment mener une analyse de l'effectif
- Savoir utiliser et interpréter des données quantitatives pour la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi

- Établir les objectifs numériques à court et à long terme à inclure dans votre plan d'équité en emploi.

On peut obtenir le calendrier des cours sur l'équité en emploi et la diversité sur le site Web de la Division de l'équité en emploi, sous la rubrique « Apprentissage ».

Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du deuxième sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont été publiés en décembre 2002. À l'instar du premier sondage mené en 1999, celui-ci avait pour but de prendre le pouls de la fonction publique fédérale et d'obtenir de l'information sur des mesures comme la charge de travail, la conciliation travail-famille, le harcèlement et la discrimination, le perfectionnement professionnel et l'apprentissage professionnel, l'équité dans le processus de sélection et l'appui de la direction aux employés.

Le sondage a obtenu un taux de réponse de 58 p. 100. La participation des groupes désignés s'établit comme suit : 56 p. 100 pour les femmes, 4 p. 100 pour les Autochtones, 5 p. 100 pour les personnes handicapées et 8,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Ces pourcentages correspondent donc à la représentation globale des groupes désignés dans la fonction publique.

Comme ce fut le cas à la suite du sondage de 1999, un groupe de travail a été créé pour analyser les résultats du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe présidé par le Secrétariat comprenait des représentants de la CFP, des ministères⁷, du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le groupe a analysé les réponses à 52 des 116 questions regroupées sous cinq grands thèmes : la nature du travail, la sélection et la promotion, l'appui de la direction, la valorisation et le respect, et enfin, la formation et le perfectionnement. L'approche visait à déterminer les domaines où des différences substantielles avaient été observées entre les réponses des membres des groupes désignés et celles des autres employés.

Bien que la fonction publique dans son ensemble ait fait des progrès considérables vers l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif, les réponses données par les membres des groupes désignés nous aident à déterminer les domaines où nous devons accentuer nos efforts. Il va sans dire que l'élimination du harcèlement et de la discrimination figure parmi ces domaines. Nous devons également éliminer les obstacles à l'avancement professionnel afin de bâtir un milieu de travail

respectueux et positif. Le rapport final comprenant les recommandations sera distribué à l'automne 2003.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

Les 68 ministères de la fonction publique ont fait ou font actuellement l'objet d'une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne. La vérification de chaque ministère et organisme s'effectue conformément à un protocole d'entente conclu en 1997 entre le Secrétariat et la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a élaboré une approche simplifiée pour l'évaluation de 17 ministères et organismes qui comptent moins de 100 employés. Ces petites organisations regroupent un total de 555 fonctionnaires.

Jusqu'à maintenant, il a été établi que les 36 ministères et organismes ci-après se conforment entièrement aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon les facteurs d'évaluation utilisés par la Commission :

- Affaires indiennes et du Nord Canada
- Agence canadienne de développement international

7. Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Santé Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

- ▶ Agence de promotion économique du Canada
- ▶ Agence spatiale canadienne
- ▶ Archives nationales du Canada
- ▶ Bureau de la sécurité des transports du Canada
- ▶ Bureau du chef de cabinet du gouverneur général
- ▶ Bureau du Conseil privé
- ▶ Bureau du directeur général des élections
- ▶ Commissariat aux langues officielles
- ▶ Commission canadienne des droits de la personne
- ▶ Commission de l'immigration et du statut de réfugié
- ▶ Commission du droit d'auteur Canada
- ▶ Commission du droit du Canada
- ▶ Commission nationale des libérations conditionnelles
- ▶ Condition féminine Canada
- ▶ Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
- ▶ Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- ▶ Conseil national des produits agricoles
- ▶ Développement des ressources humaines Canada
- ▶ Développement économique Canada pour les régions du Québec
- ▶ Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- ▶ Environnement Canada
- ▶ Ministère de la Justice Canada
- ▶ Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
- ▶ Ministère des Finances du Canada
- ▶ Office des transports du Canada
- ▶ Patrimoine canadien
- ▶ Registraire de la Cour suprême
- ▶ Ressources naturelles Canada
- ▶ Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
- ▶ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- ▶ Service correctionnel du Canada
- ▶ Statistique Canada
- ▶ Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
- ▶ Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Modernisation de la gestion des ressources humaines

La modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada reconnaît la nécessité de créer un milieu de travail sain, productif et positif où les employés se sentent respectés, où ils sont traités équitablement et où leur contribution à l'excellence des services offerts aux Canadiens est acceptée et valorisée.

En février 2003, à la suite des travaux du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté à la Chambre des

communes le projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Bien que ce projet de loi ait pour objectif de moderniser l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique, il reconnaît que la diversité est une priorité et un catalyseur du programme de gestion du gouvernement et qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique qui reflète cette diversité. De plus, le projet de loi vise à clarifier les rôles et responsabilités du Conseil du Trésor (à titre d'employeur), de la CFP (qui assume certaines responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) et des ministères (à qui le Conseil du Trésor a délégué plusieurs responsabilités liées à la mise en œuvre de l'équité en emploi).

À la fin de l'exercice 2002-2003, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes a parrainé le projet de loi dans le cadre du processus législatif. Le Comité a entendu plusieurs témoins, y compris la présidente du Conseil du Trésor qui a fait état des objectifs généraux suivants du projet de loi dans son 20^e bulletin aux employés :

- d'atténuer les lourdeurs de notre système de dotation afin d'améliorer notre capacité de recruter et d'embaucher les gens dont nous avons besoin, quand et où nous en avons besoin;

- d'établir des relations de travail plus constructives et d'instaurer un climat de travail plus productif et plus positif;
- de modifier la façon dont la fonction publique aborde l'apprentissage et le perfectionnement.

Le projet de loi ne cherche pas à apporter des modifications importantes à la façon dont l'équité en emploi est abordée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Parallèlement à l'élaboration du projet de loi et dans le même ordre d'idées, un comité permanent de la Chambre des communes a entrepris un examen obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le 14 juin 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a déposé à la Chambre des communes son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Comité a fait 29 recommandations qui peuvent être regroupées sous quatre grands thèmes : la promotion du succès, la responsabilisation, l'élaboration d'un programme fondé sur l'information et les partenariats. Huit recommandations concernaient

ou touchaient directement le rôle du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique fédérale⁸ et 10 recommandations avaient des incidences sur tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁹, y compris le Conseil du Trésor.

La ministre du Travail, responsable de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, a déposé en novembre 2002, la réponse du gouvernement qui a accueilli favorablement les recommandations du Comité. Dans sa réponse, le gouvernement a réaffirmé son engagement à l'égard de l'équité en emploi, observé que plusieurs recommandations avaient déjà été mises en œuvre et proposé des façons d'appliquer les autres recommandations. En ce qui concerne la fonction publique fédérale, le gouvernement a reconnu la nécessité de rendre l'institution plus représentative et de poursuivre les mesures visant à réduire les écarts dans la représentation des minorités visibles. Le gouvernement a réitéré, en outre, la responsabilité du Conseil du Trésor de réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et de s'acquitter de ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En mars 2003, le Secrétariat a répondu à la recommandation suivante du Comité :

- Qu'en tant qu'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor demeure responsable de tous les programmes, politiques et mesures au sein des ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Que, dans les cas où il a délégué des pouvoirs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (notamment la disposition relative aux mesures positives pour les personnes handicapées) aux ministères et organismes, le Conseil du Trésor dépose devant le Comité, au plus tard le 1^{er} avril 2003, un plan d'action précisant les mesures instaurées et les moyens par lesquels elles seront surveillées.

Cette réponse supplémentaire a confirmé la responsabilité du Conseil du Trésor et a souligné qu'à titre de chef de file, le Secrétariat doit s'assurer que les programmes et services offerts par la fonction publique sont bien administrés, qu'ils sont axés sur les besoins des citoyens et qu'ils produisent des résultats mesurables. Le plan d'action qui est transmis au Comité fait état, à la demande de celui-ci, des mesures que prend le Secrétariat pour assurer la responsabilisation, des moyens mis en place pour collaborer avec ses partenaires et des plans connexes.

8.Recommandations n^{os} 1, 3, 6, 9, 10, 24, 28 et 29.

9.Recommandations n^{os} 11 à 19 et recommandation n^o 25.

Conclusion : Perspectives pour 2003-2004

L'année qui vient nécessitera un engagement continu, un effort accru dans plusieurs domaines et le resserrement des liens entre la mise en œuvre de l'équité en emploi et les moyens utilisés par le Secrétariat pour répondre aux autres priorités institutionnelles. Il faudra également accroître l'ampleur et la portée des mesures de responsabilisation afin d'en assurer les résultats.

Les activités visant à moderniser la gestion des ressources humaines constituent un cadre qui permet à la fonction publique de répondre à ses besoins futurs et de renforcer les valeurs de respect, d'équité et d'inclusivité. Une grande partie des améliorations à la culture de la fonction publique s'inscrivent dans une saine gestion des ressources humaines, et par ailleurs, le changement culturel ne repose pas uniquement sur des mesures législatives.

La Division de l'équité en emploi révisera la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* et l'intégrera au cadre présenté dans le processus de modernisation de la gestion des ressources humaines. La Division poursuivra la mise en œuvre de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les*

personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et veillera à ce que les gestionnaires et les membres des collectivités fonctionnelles comme les relations de travail et la gestion du matériel soient plus nombreux à connaître leurs obligations. Enfin, le Secrétariat évaluera l'efficacité des mesures visant à mettre en œuvre cette politique.

Étant donné la lenteur relative du processus visant à obtenir des résultats au regard des objectifs-repères de *Faire place au changement*, la Division continuera de présenter aux ministères des modèles de réussite, de leur fournir des outils et de les aider à se doter des capacités nécessaires pour effectuer le changement. La Division s'efforcera d'utiliser les investissements antérieurs et les nouvelles ressources pour continuer d'aider les ministères à mettre en œuvre le plan d'action et à relever le défi constant d'améliorer la représentation et la participation des minorités visibles. Les ministères ont un rôle essentiel à jouer puisque l'équité en emploi se révèle en premier lieu dans la façon dont ils mènent leurs activités et attirent leur atout le plus précieux – les ressources humaines; ils utilisent les compétences et les talents de leurs employés, valorisent leur travail, répondent à leurs besoins d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et maintiennent un milieu de travail accueillant. Les ministères doivent

démontrer de façon plus tangible qu'ils réussissent à intégrer leurs obligations en matière d'équité en emploi dans leurs activités et dans la gestion de leurs ressources humaines. Cette intégration sera essentielle au développement de la fonction publique de l'avenir.

Dans la mesure où le processus de déclaration volontaire pourrait faire obstacle à la démonstration des progrès réalisés dans l'accroissement de la représentation des groupes désignés, la Division de l'équité en emploi doit poursuivre ses efforts en vue d'améliorer ce processus. La déclaration volontaire touche tout le monde – ce que nous sommes en tant que fonction publique – la diversité de nos origines et les talents qui en découlent, ainsi que les compétences, perspectives et approches qui nous permettent d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

La Division continuera d'assurer le leadership en obtenant la participation de l'ensemble de ses partenaires actuels et de ses nouveaux partenaires : les agents négociateurs; les organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique

fédérale et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*; ses organismes consultatifs comme le Forum des champions de l'équité en emploi; et les nombreux groupes avec lesquels la Division collabore. Grâce à ce renforcement du dialogue, nous pourrions faire en sorte que les objectifs, les défis et les progrès de la mise en œuvre de l'équité de l'emploi soient diffusés le plus largement possible. Pour ce faire, la Division donnera suite aux commentaires faits par les employés des groupes désignés et les autres employés lors du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux.

Les efforts déployés en vue d'attirer et de recruter les compétences nécessaires au rajeunissement et à la revitalisation de la fonction publique ne faibliront pas. Pour demeurer concurrentielle, la fonction publique du Canada doit devenir un véritable employeur de choix. La Division de l'équité en emploi continuera de participer à la recherche de moyens pour améliorer l'image de la fonction publique, ainsi que la satisfaction personnelle et le sentiment de sa propre valeur des personnes qui choisissent d'y faire carrière. L'excellence dans la prestation des services que les Canadiens connaissent et auxquels ils s'attendent demeurera un facteur de motivation pour les nombreux employés qui font leur travail avec efficacité, efficience et fierté, jour après jour.